GEAMBAȘU RÉKA

NŐK
A MEGREKEDT FORRADALOMBAN

*Elméletek, fogalmak
és erdélyi esettanulmányok
a nők fizetett és fizetetlen munkájáról*



PRESA UNIVERSITARĂ CLUJEANĂ

Geambașu Réka

NŐK A MEGREKEDT FORRADALOMBAN

Elméletek, fogalmak és erdélyi esettanulmányok
a nők fizetett és fizetetlen munkájáról

Geambașu Réka

NŐK A MEGREKEDT FORRADALOMBAN

Elméletek, fogalmak és erdélyi esettanulmányok a nők fizetett és fizetetlen munkájáról

PRESA UNIVERSITARĂ CLUJEANĂ
2024

Referenți științifici:

Prof. dr. NAGY Beáta

Prof. dr. VERES Valér

ISBN 978-606-37-2249-3

© 2024 Autoarea volumului. Toate drepturile rezervate. Reproducerea integrală sau parţială a textului, prin orice mijloace, fără acordul autoarei, este interzisă şi se pedepseşte conform legii.

Universitatea Babeş-Bolyai
Presa Universitară Clujeană
Director: Codruţa Săcelean
Str. Hasdeu nr. 51
400371 Cluj-Napoca, România
Tel./fax: (+40)-264-597.401
E-mail: editura@ubbcluj.ro
http://www.editura.ubbcluj.ro

Tartalomjegyzék

Előszó

Még mindig. Rendszerint ezzel indítanak a nőket érintő társadalmi hátrányokat taglaló mondatok. *De talán már nem sokáig*, folytatódhatnának, ám ha ezt nem is teszik hozzá, e felvetéseket áthatja egy alapvetően bizakodó, a javulás linearitásába, elkerülhetetlenségébe és közelségébe vetett hit. A közbeszéd sokszor és sokféleképpen tematizálja az esélyek egyenlőtlenségét, legyen szó politikai, gazdasági, oktatási vagy tudományos boldogulásról, mint ahogyan gyakran kerül terítékre a nők változatlanul – *még mindig* – elsődleges szerepe a családtagok és gyerekek gondozásában, valamint a háztartás működtetésében. Az sokkal ritkább, hogy a kettőt – ti. a nyilvános, kompetitív, szakmai mezőkben való helytállást, valamint a magánéleti terheket – összekapcsolnánk. Választások után számot vetünk a nők arányával különböző szintű döntéshozatali fórumokon, november elején megjelennek a cikkek, amelyek kiszámolják, hogy onnantól a nők az év végéig már ingyen dolgoznak, a március nyolcadika pedig egyre gyakrabban válik olyan alkalommá, amikor a különféle szerepet egyensúlyozásának nehézségeiről beszélni lehet. Bármiről is legyen szó, e megközelítésekben két dolog közös: az egyik, hogy szinte kizárólag a *még mindig* hagyományos norma- és értékrendeket, valamint szerepelvárásokat – vagyis a kultúrát – teszik felelőssé a tartós egyenlőtlenségekért, és szinte kizárólag

az egyéni kitartás és elszántság hatáskörébe utalják ezek megoldását. Ez is táplálja a keresletet a számtalan olyan szemléletformáló, edukatív, érzékenyítő program iránt, amely szándékai szerint az érintettek, de a tágabb társadalom gondolkodásán, viszonyulásán szeretne változtatni, a nők kezébe pedig különféle megküzdési eszközöket adna. Miközben a mentorkapcsolatok, a hasonló helyzetben levők közössége nyújtotta támogatás (emocionális) értéke nem vonható kétségbe, a nemek közötti egyenlőség érdekében tett beavatkozások lényegében az egyéni szintre korlátozódnak akár úgy, hogy a hátrányban levőket próbálják „képessé tenni", akár úgy, hogy a környezetet érzékenyítik, tájékoztatják. Ezeket a programokat nem vagy alig kísérik olyan közpolitikák, amelyek felismerve az egyenlőség strukturális akadályait magán az intézményrendszeren próbálnának meg változtatni, azt téve befogadóbbá. A kizárólag egyéni szinten mozgó programok elviszik a fókuszt és az erőforrásokat is mindazoktól a lehetséges kezdeményezésektől, amelyek ott kezelnék az egyenlőtlenség forrásait, ahol azok zöme létrejön: a társadalom struktúráin belül.

Az természetesen nem vitatható, hogy a társadalom tagjai sok szempontból hagyományos elvárásokat támasztanak a nőkkel és férfiakkal szemben, bár ez az utóbbi időszakban sajátosan keveredik azzal a liberális vagy poszfeminista eszménnyel, amely szerint a nők számára *bármit szabad és* lehetséges, minden csak *egyéni választás* kérdése. Ám a nők hátrányait képzésekkel és érzékenyítéssel megoldani vágyók aligha számolnak azzal, hogy kiskorunktól interiorizált érték- és normarendszereket egyénileg megváltoztatni, vagy tudatosan a normaszegés terhét magunkra venni éppoly lehetetlen, mint a struktúrákat saját igényeinkhez alakítani.

E kötet arra vállalkozik, hogy azokra a strukturális adottságokra és akadályokra irányítsa a figyelmet, amelyek meghatározzák és tartósítják a nők hátrányait a munka világában. A közölt tanulmányok nem foglalkoznak a nemek viszonyával a politikában, tudományban és egyéb olyan mezőkben, amelyekben hagyományosan vizsgálni szokták a nők boldogulását, sőt, a munka világában is leginkább a fizetett munka formáit privilegizálják, méltánytalanul háttérbe szorítva a gondoskodási munka aszimmetriáit. A reproduktív munkák, az anyaság, a kognitív munka mind-mind komoly szerepet játszanak abban, ahogyan a nők társadalmi státusa alakul, ám az ezekre fókuszáló korábbi és leendő vizsgálatok egy későbbi kötetben fognak helyet kapni.

Az első tanulmány elméleti jellegű, kiindulópontja a 2013-ban megvédett, de korábban nem publikált doktori disszertációm egyik elméleti fejezete, amelyben azokat a fogalmakat és munkaerőpiaci indikátorokat tekintem át, amelyek segítenek leírni és operacionalizálni a nők munkaerőpiaci heyzetét. Ezt három, korábbi változatukban már publikált esettanulmány követi, mindhárom az erdélyi magyar nők munkaerőpiaci státusának egy-egy sajátos aspektusát, megközelítését és formáját helyezi vizsgálódásának középpontjába. Az első *survey*-adatokra támaszkodva írja le a nők munkaerőpiaci pozícióit, összevetve az általános normatív klímával, vélekedésekkel és nemi szerepekkel. A második esettanulmány kvalitatív módszerekkel készült, és szintén a doktori kutatásom során összegyűjtött adatokból dolgozik. Kiindulópontja a munkaerőpiaci nemi egyenlőtlenségek egyik ritkábban alkalmazott mutatója, az *ún.* részmunkaidős arány, vagyis az, hogy

különösen a nyugati világban a részidős munkavállalás erőteljesen feminizált. Ennek apropójára egy romániai és magyarországi interjús vizsgálat nyomán arra keresi a választ, hogy két olyan társadalomban, ahol a rugalmas munkavégzésnek ez a formája nem tekinthető normalizáltnak, milyen jelentéseket hordoz az érintettek számára, és milyen szerepet játszik karrierépítésükben. Végül, a harmadik esettanulmány ismét kvantitatív adatokra támaszkodik, és a munkavállalás egy másik formáját, a vállalkozást, és azon belül is az *ún.* anyavállalkozást állítja a középpontba. Azt vizsgálja meg, hogy be tudja-e tölteni az anyák esetében a vállalkozás azt a szerepet, hogy egyszerre tegye lehetővé az anyák számára a produktív és reproduktív szerepekben való helytállást.

Nemi egyenlőtlenség a munkaerőpiacon: folyamatok, fogalmak, elméletek[1]

Bevezetés

A *gender* témája ma egyszerre marginális és népszerű. Az elmúlt évtizedekhez hasonlóan a gender-tanulmányok ma is inkább kényelmetlen, „paradigmatikus elbizonytalanító tudománynak” számít (Degele 2003 id. Kováts 2022a: 39); azonban már nem csak a társadalmi és hatalmi berendezkedés megkérdőjelezése és a politikai aktivizmussal való kapcsolat „vádja” vetül rá, hanem a gender fogalmának elmúlt évtizedekbeli jelentésváltozásai is bevonják a politikai térbe. Ezzel párhuzamosan viszont a nők helyzetének – igaz, jobbára individuális szintű – közéleti tematizálása legitimebb, mint valaha. A személyiségfejlesztő, önismereti tanácsadások kedvelt célcsoportja a nőké, számtalan civil és szakmai szervezet vagy *grassroot* csoport nyújt munkaerőpiaci, vállalkozási támogatást, mentorálást és képzést nőknek, de az akadémiai szférában is kötelezővé vált az európai uniós finanszírozásra pályázni kívánó egyetemek és kutatóintézetek számára, hogy kidolgozzanak *ún.* nemi egyenlőségi terveket. A női önmegvalósítás és egyensúlyra törekvés közkedvelt marketingtémává

[1] Ez a bevezető tanulmány a 2013-ban megvédett, *Part-time Work Among Women in Romania and Hungary* c., korábban nem publikált doktori disszertációm első elméleti fejezetének átdolgozott és kiegészített változata.

válása is jól érzékelteti, sajátos keretezésben ugyan, de a nők lehetőségei és a gendertéma sokakat foglalkoztat a laikus közönség soraiból is.

Önálló kutatási területként (*nőtanulmányok vagy women's studies* név alatt) a nyugati társadalmakban a 70-es évek óta vált elismertté, akadémiai professzionalizációjának pedig fontos előzményét képezte a feminista mozgalom. Az alacsonyabb belépési küszöbű, szélesebb tömegek részvételét is lehetővé tevő *ún. tudatosító („consciousness raising") feminista csoportok* egyfajta előszobáit képezték a későbbi egyetemi tanszékeknek, amelyeknek viszont a konzervatív egyetemi struktúrákon belül fokozatosan lazítaniuk kellett kapcsolataikat az aktivizmussal (hooks 2000). Ennek ellenére a gender fogalmában ma is három szintet szokás megkülönböztetni. A fogalom először is mindazokat a „férfias" és „nőies" viselkedést szabályozó társadalmi normákat és szerepelvárásokat jelenti, amelyek nem feltétlenül következnek a két nem biológiai adottságaiból, másodsorban azokat a hatalmi viszonyokat, amelyek a „férfias" és „nőies" tartalmát definiálják és reprodukálják, végül pedig a gender egyfajta kritikai reflexió is, amelynek nem csak a fentiek megértése, hanem megváltoztatása is célja (Kováts 2022a).

A genderfogalom átpolitizáltsága azonban az elmúlt évtizedekben új fordulatot vett többek között annak a, Judith Butler nevéhez is fűződő posztstrukturalista paradigmaváltásnak az eredményeképpen, amely magának a biológiai nemnek a megkonstruáltsága mellett érvelt, és amelynek hatására a gender-tanulmányok fókusza áttevődött a nők és férfiak közötti viszonyokról a nők és férfiak közötti különbségtételre (Kováts 2022a). A *gender* így tehát már nem a férfiak és nők közötti, társadalmi eredetű egyenlőtlenségre és hatalmi

aszimmetriákra utal, hanem a genderidentitásra, vagyis az egyén saját nemi hovatartozásáról kialakított, individuális interpretációjára (Kováts 2022b). Ez a jelentésváltozás elméleti alapokon állt, de jelentős hatással (volt) rá a transz-, *queer-* és általában az LMBTQ aktivizmus is, végeredményében pedig újabb dimenzióval egészítette ki az amúgy is többjelentésű, és emiatt a közpolitikák által is nehezen alkalmazható *gender* fogalmat (Kováts 2022b). A gender *identitásként* való új értelmezésének jelentőségét nem csak az adja, hogy a férfin és nőn kívül többféle identitás elismerését teszi lehetővé, annyit, ahány egyéni megélés végső soron van, hanem az a szemléletbeli fordulat is, amely az individuálisat a strukturális helyett privilegizálja. Mindazok a társadalmi, gazdasági és hatalmi mechanizmusok, amelyek a férfiak és nők közötti egyenlőtlenségért felelősek, háttérbe szorulnak, helyettük a kutatás és az aktivizmus is az identitás egyéni formáit láttatja relevánsabb kérdésnek (Kováts 2022b).

A fenti folyamatok – vagyis a gender sokféle nemi identitásként való értelmezése, valamint a transzmozgalom láthatósága és közpolitikai sikerei – kétségtelenül szerepet játszanak abban, hogy a gender mára még a korábbiaknál is erőteljesebben átpolitizálódott, és a konzervatív vagy radikális jobboldali politikai formációk egyik kiemelt témájává vált. Miközben több olyan hang is van, amely az ily módon felfogott progresszív (identitás)politizálásra adott válaszként látja a gender veszélyeire figyelmeztető jobboldali hangokat, más szerzők a „kereslet”, vagyis a szavazókat érintő társadalmi-gazdasági folyamatokban keresik a választ arra, hogy miért lehet ma genderellenességgel hatékonyan politikailag mozgósítani. Kováts (2022a) könyvében szisztematikusan

áttekinti ezeket az *ún.* keresleti oldali értelmezéseket, melyek közül mi most két lényegesebbet emelünk ki. Az egyik szerint egy általánosabb nőellenes, „macsó”, a női jogvédelmet amúgy is kifogásoló hang „visszacsapásáról” van szó. A másik a kortárs globalizált piacgazdaságban általánossá váló bizonytalanság és gazdasági kockázatok hatására beinduló bűnbakkeresést emeli ki, amelyre a jobboldal, valós megoldások hiányában egy – a minden rosszat megtestesítő, magába sűrítő – szimbólumként mutatja fel a gendert mint közös ellenséget (Kováts 2022a, Grzebalska et al. 2017).

A genderrel szembeni közéleti kritikák viszont nem korlátozódnak a politikai mezőnyre, hanem a kutatási és oktatási mezőt is célba veszik. Tekintve, hogy a közvéleménynek, de még a döntéshozatalnak is nehéz a sokféle genderfogalom között eligazodnia (Kováts 2022a), ez a klíma jelentősen behatárolja az akadémiai szereplők mozgásterét is. Ebben az egyre erősödő genderellenes közegben azt várhatnánk, hogy a nemek közötti különbségek és a nők esélyhátrányainak témáját vagy a nők önmegvalósításra ösztönzését is teljes értetlenség és közöny – rosszabb esetben ellenséges viszonyulás – övezze. Ez azonban nincs így, sőt, a látszólag feminista értékeket közvetítő *ún. femvertising* jelensége felívelőben van (Varghese & Kumar 2022): számos termék vagy szolgáltatás eladható a nők harcának valamilyen szimbolikus megjelenítésével. A paradox azért csak látszólagos, mert amint a genderfogalom is a kor neoliberális szellemének megfelelően individualizálttá válik, a női kérdést sem a rendszerkritikus feminizmus, hanem egy, a rendszerrel tökéletesen kompatibilis, „felvizezett”, *ún.* posztfeminista” paradigmán belül jelenítik meg. A poszt-, liberális vagy „életmód”-feminizmus a *dobd be*

magad![2] jelszó nevében biztatja a nőket arra, hogy követeljenek maguknak helyet a vezetésben és a társadalom magasabb pozícióiban (hooks 2000). Ez a törekvés strukturálisan alapvetően megvalósítottnak tekinti a két nem esélyegyenlőségét; ha és ahol ez mégsem látható az adatokban, akkor az az avítt, de hamarosan végképp érvényét veszítő hagyományos értékrendek nyomát viseli még magán, vagy a nem elég elszánt vagy tudatos nőkön múlik. Tehát az egyenlőségért vívandó további harcokat egyéni szintű felelősségnek tekinti, amelynek része a régi korokat idéző szexizmus egyszerű figyelmen kívül hagyása is. E népszerű és sokakat megszólító ideológia emellett jobbára a nyugati életstílust folytató diplomás, középosztálybeli nőkre kalibrálja mondanivalóját és üzeneteit, ismét figyelmen kívül hagyva mindazokat a materiális különbségeket, amelyek az eltérő regionális és osztálykülönbségekből fakadnak (Rottenberg 2014, McRobbie 2007).

A nők és férfiak mai helyzetét nem tekinthetjük strukturálisan kiegyenlítettnek; a valós esélyegyenlőségnek a kultúránál, a normarendszernél pedig sokkal több – javarészt intézményi – akadálya van. A nők rosszabb társadalmi esélyeinek reprodukálásában oroszlánszerepet kap az a piacpárti, és az államot is inkább a tőke szolgálatába állító gazdasági berendezkedés, amely a verseny nevében egyre több közszolgáltatást szervez ki a magánszektorba. Ezt a rendszert Walby *a nyilvános patriarchátus neoliberális típusának* (Walby 2020) nevezi, következményeit pedig Fraser *gondoskodási válságnak* (Fraser

[2] Angolul *Lean in!*, Sheryl Sandberg, a Facebook korábbi CEO-jának híres mondata, amely előbb 2010-ben egy Ted-előadásban hangzott el (*Why we have too few women leaders*), majd 2013-ban megjelent könyvének címét is adta (Sandberg, 2013).

2018). K,özös bennük a felelősségek és kockázatok individualizálása, valamint az állam és a közösség kivonulása a boldogulásért vívott napi küzdelmekből. Bárhonnan is közelítjük, a nőkre nézve, gazdaságilag legalábbis, ez a „forradalom" megakasztását jelentette. England (2010), Friedman (2015), valamint Hochschild & Machung (2003) *megrekedt forradalom-fogalma* azt írja le, hogy miként nem vezetett egyenlőséghez a nők fizetett munkavállalása, amit sokáig az emancipáció elengedhetetlen és elégséges feltételének tekintettek. A munkaerőpiacra való belépést nem kísérte sem a nőies munkák felértékelődése, sem a férfiak belépése a gondoskodással összefüggő fizetetlen és fizetett munkakörökbe, ez a hierarchia pedig a gondoskodás általános értéktelenségének kontextusában tartósította a nők alacsonyabb strukturális pozícióit.

A kötet bevezető tanulmánya egy olyan fogalmi-elméleti keretet vázol, amely alkalmas arra, hogy a munka területén tartósnak bizonyuló nemi egyenlőtlenségek dimenzióit meghatározzuk, azt mérhetővé tegyük, és végül magyarázzuk. Ez a fejezet nem tartalmaz empirikus adatokat, hanem sorra veszi azokat a legrelevánsabb fogalmakat, amelyek segíthetik előbb általánosan a társadalmi nem mibenlétének tisztását. Ezt követően, már jobbára csak a munka kérdéskörére összpontosítva, a gender rezsim fogalmát és elméletét, valamint a hierarchikusan szerveződő magán-nyilvános dichotómiát ismertetem. A láthatatlan munka szerepét több ízben is hangsúlyozom a nemi egyenlőtlenségek fennmaradásában, ezért is különösen fontos a munka fogalmának szociológiai konceptualizálása, valamint azoknak az indikátoroknak az ismertetése, amelyek a nők és férfiak közötti egyenlőtlenségeket ragadják meg és számszerűsítik. A tanulmány utolsó része

azokat a legismertebb szociológiai elméleteket veszi számba, amelyek a kínálati és keresleti oldalra fókuszálva magyarázatot próbálnak nyújtani arra, hogy miért alakultak ki és miért nehéz felszámolni a munka világát jellemző nemi egyenlőtlenségeket.

Társadalmi nem és gender rezsim

A társadalmi nem (*gender*) a társadalmi rétegződés és egyenlőtlenségek egyik legjelentősebb ismérve és képzője: a két nemhez kötődő társadalmi normák és értékek manifeszt vagy gyakrabban látens módon olyan kritériumként működnek, amelyek mentén az egyének eltérő hozzáférésre számíthatnak anyagi és szimbolikus javakhoz. Míg globális szinten a nemek közötti egyenlőtlenségek eltérő mintázatokat mutatnak, magának az egyenlőtlenségnek a ténye univerzális. A legtöbb elmélet, amely a nemek közötti egyenlőtlenségekkel és a női alárendeltség egyetemes jellegével foglalkozik, a „megfelelőnek tekintett női és férfi viselkedés" normáinak mély kulturális beágyazottságát hangsúlyozza.

Ezek a kulturális elképzelések hatással vannak a férfiak és nők anyagi és egyéb természetű erőforrásokhoz való egyenlőtlen hozzáférésére. A nemek közötti egyenlőtlenségek több szférában, így a munka területén is kimutathatók; a nemi alapú munkamegosztás azonban nem csak horizontálisan jelöl ki a férfiak és nők számára eltérő pozíciókat, hanem egyben a két nem közötti hierarchia egyik fő oka is. Ezért is van, hogy az anyagi erőforrásokhoz való hozzáférést kulcsfontosságúnak tekintették a nők emancipációs törekvései szempontjából, amit a *fizetett munka* világába való belépésen keresztül látták megvalósíthatónak. A bérmunka az iparosodás és a modernitás

hajnalától kezdve vált a családok megélhetésének domináns és széles körben elterjedt formájává, ezzel leválasztva a munkavégzés helyét a privát szférától. A 20. században a nők fizetett munkához való hozzáférése a feminista mozgalmak, a marxizmus és a marxista feminizmus egyik központi célkitűzésévé vált: a patriarchátus és kapitalista alávetettség alóli felszabadítás fő eszközének tekintették (Whelehan 1995: 47).

Mielőtt azonban a nők munka világában elfoglalt helyét és annak meghatározóit áttekintenénk, vizsgáljuk meg a diszciplína alapjának számító *nem* fogalmát. *A nemek* fogalma és a társadalmi valóság megértésének *feminista perspektívája* elsősorban egy másfajta szemüveget kínál, amelyen keresztül a nemek közötti kapcsolatokban magától értetődőnek tekintett pozíciók elemezhetők. Mind a gender fogalmának, mind pedig a nem és a nemek dichotómiájának alapvető jelentését sokan a Simone de Beauvoir művéből vett híres idézettel szemléltetik, mely szerint "[a]z ember nem nőnek születik, hanem inkább nővé válik" (de Beauvoir 1971: 197). A biológiai nemtől (*sex*) megkülönböztetett *társadalmi nem* azoknak a társadalmilag és kulturálisan meghatározott jelentéseknek, értékeknek, normáknak és elvárásoknak az összessége, amelyeket a társadalom minden tagja, férfiak és nők egyaránt interiorizálnak a szocializációs folyamat során. A „nőies" és „férfias" szerepelőírásoknak való megfelelésnek fontos tétje van, hiszen mindazok az egyének, akik nem tartják be a szabályokat, különféle szankciókat kockáztatnak a nemek rendjének fenntartásáért felelős társadalmi intézmények részéről (González *et al.* 2000: 5, Eriksen 1996: 162–163). A gender fogalmát sokféleképpen definiálták és minden szerző más-más szempontot emel ki. Gal és Kligman a posztszocialista nemi viszonyok megértésének

szentelt kötet bevezetőjében a nemek közötti dialektikus és kölcsönösen konstitutív kapcsolatot hangsúlyozza egyrészt a társadalmi intézmények által újratermelt domináns nemi ideológiák, másrészt a mindennapi gyakorlatok között (Gal & Kligman 2003b: 12).

A genderrel foglalkozó kutatások – a laikus közösség érdeklődéséhez hasonlóan – kiemelt figyelmet fordítottak a biológia és a társadalom, illetve kultúra relatív szerepére a férfiak és nők viselkedésének, szerepeinek szabályozásában (Nagy 2014). Ez az ún. *nature vs. nurture vita*, amely tehát azt igyekszik eldönteni, hogy a férfiak és nők biológiai, genetikai meghatározottsága milyen mértékben „tehető felelőssé” az egyének viselkedéséért, és annak meghatározásában tud-e meghatározó lenni a nevelés. Tudományos síkon főként a szociobiológia az a diszciplína, amely az agyszerkezettel, hormonokkal vagy a biológiai reprodukcióban betöltött szerepekkel igyekszik az esetleges különbözőségeket magyarázni. Bár a vizsgálatok találtak nemi eltérést olyan területeken, mint a vizuális térlátás, a verbális és matematikai képességek vagy az agresszió, azt is rendszerint kimutatják, hogy a férfiak és nők csoportján belüli szórás nagyobb, mint a két nem közötti eltérések (Nagy 2014). Tanulmányában Nagy Beáta a biológiai determinizmus által táplált öt legelterjedtebb tévhitet cáfolja, amelyek legnagyobb részben a biológiai különbözőségek jelentőségére, társadalmi relevanciájára vonatkoznak. A szakirodalmi eredmények összegzésén túlmenően a szöveg központi állítása az, hogy a biológiai különbségek hangsúlyozása rendszerint ideológiai erőtérben történik, célja pedig a hatalmi aszimmetriák tényének legitimálása (Nagy 2014).

A biológiai és a társadalmilag konstruált nemek közötti különbségtétel a 20. század közepére nyúlik vissza. Karen Korabik (1999) a gender fogalmának elméleti és fogalmi fejlődésében három szakaszt különböztet meg. Mindegyik fázis a társadalmaknak azt a törekvését fémjelzi, hogy megértsük, milyen mértékben befolyásolja a biológia (a nemi jellemzők tekintetében) a személyiséget. A kiindulópontot, egyfajta 0. fázist az úgynevezett különálló szférák doktrínája képviseli, amely a 20. század közepéig uralkodó ideológia volt: ez a nőknek és férfiaknak általánosító módon tulajdonított fizikai és mentális tulajdonságokat a biológiai minőségük közvetlen következményének tekintette, ezt az állapotot pedig csak a technológiai és ipari fejlődéssel látták megváltoztathatónak, amelytől a fizikai erő relevanciájának csökkenését várták (Korabik 1999).

A nemek biológiai és társadalmi vonatkozásainak fokozatos szétválasztása a 20. század közepe táján kezdődött, aminek eredményeként három különböző, egymást követő modell alakult ki a nemekről való gondolkodásban: az egy-, a két- és a többdimenziós modell. Először az úgynevezett egydimenziós modell még mélyen a különálló szférák elméletében gyökerezett, erősen esszencializáló volt biológiai értelemben, és szintén a nemek polarizációján alapult. Bár a női és a férfi identitás biológiai és társadalmi rétegeit elismerték, a férfit és a nőt ugyanazon kontinuum két ellentétes végpontjának tekintették. A biológiailag meghatározott (és ezért elkerülhetetlen) képességek és tulajdonságok determinisztikus szerepet játszottak a női és férfi személyiségek alakításában. A nemi identitás két rétege között teljes egyezőséget feltételeztek, és

elvárták, hogy az emberek teljes mértékben megfeleljenek a „biológiai valóságnak" (Korabik 1999).

A nemek kétdimenziós modelljének nevezett következő szakasz elsősorban a feminista mozgalmak első hullámára, valamint az új pszichológiai és antropológiai kutatási eredmények által támasztott kihívásokra válaszolt. A korábbi szakaszok erőteljes androcentrikus jellegét a biológiai és a társadalmi valóság szétválasztásával újragondolták, olyan új személyiségtípusokat vezettek be (férfi, nő, differenciálatlan és androgün), amelyeken keresztül a társadalmi viselkedést nem biológiai, hanem társadalmi tényezőkkel próbálták magyarázni. Végül a többdimenziós modellek jelentették a biológiai determinizmussal való teljes szakítást. A személyiségprofilok függetlenedtek a biológiai nemtől és annak feltételezett jellemzőitől. A feminin és maszkulin személyiségtípusok helyett három dichotóm vonáspárt alakítottak ki elemzési rácsként: instrumentális vs. expresszív, cselekvő vs. közösségi, valamint feladatközpontú vs. szocio-emocionális. Ezek mindegyike nemsemleges, és a női és férfi személyiség kontextuális, szituált, sokszorosan meghatározott jellegét hangsúlyozta. Túl azon a kihíváson, amelyet ez a modell az esszencialista értelmezésekre nézve jelentett, egyik fontos erőssége, hogy túllép a férfi és női személyiség minden korábbi modelljére jellemző férfiközpontú elfogultságon. A nemi identitás többnyire pszichológiai értelmezésének későbbi fejlődési szakaszai fokozatos eltávolodást mutattak a biológiai determinizmustól, lehetővé téve a női és férfi személyiség sokkal kontextuálisabb és dinamikusabb szemléletét. A pszichológiai profilok és azok nemi jellegzetességei kulcsfontosságúvá váltak például a humén erőforrás-menedzsment vagy a vezetési stílusok

elemzői számára, ám a mai *mainstream* feltevések a nemi identitást a személyközi interakciókban társadalmilag konstruáltnak, valamint a sztereotípiákra, társadalmi normákra és elvárásokra adott válasznak tekintik (Korabik 1999: 3–11).

A társadalmi nem fogalma és annak meghatározásai a diszciplínatörténet folyamán természetesen túlléptek a biológia és társadalom kettősségén. Az egyik legközismertebb megközelítés West és Zimmerman nevéhez és az általuk megalkotott ún. *doing gender*-elmélethez kötődik (West & Zimmerman 1987). A fogalom meghaladja azt a szemléletet, amely szerint a *nem* jellemzők, vonások sokasága lenne, vagy szerep, esetleg egy olyan attribútum, amely része az egyénnek. Ehelyett a nemet interakciókba ágyazott, napi szintű gyakorlatnak fogják fel, amelyek bizonyos intézmények által behatárolt terekben zajlik. Mindennapi cselekvéseikben a férfiak és a nők újratermelik a férfiasság és nőiesség jellemzőit, és a társadalom is maga besorolja ezeket a tevékenységeket a „férfias" vagy „nőies" kategóriákba, a „természet megnyilvánulásaiként" láttatva őket. Mindennapi cselekvéseik során az egyének nem kizárólag passzívan használják a társadalom által rendelkezésükre bocsátott eszköztárat és jelzőket, hanem azokat úgy igazítják rugalmasan az adott kontextushoz, hogy a végeredmény „férfias" vagy „nőies" viselkedésként „elszámoltatható" vagy legitim legyen. Ilyen értelemben, a nemeknek ez az *elkerülhetetlen folyamatos konstruálása* egyszerre alapja és értelme a társadalmi berendezkedéseknek, azon belül egyfajta legitimációs szerepet is betöltve (West & Zimmerman 1987).

A nők alárendeltségét ma – néhány vitatott néprajzi bizonyíték mellett is – általánosnak gondolják. A kulturális elemek és szimbólumok sokféleségét és sajátosságait, valamint

a nők hatalomhoz való hozzáférésének különböző fokozatait figyelembe véve Ortner azt állítja, hogy a nők másodrendű állampolgárságának puszta ténye minden kultúrának sajátja (Ortner 2003). A probléma kulturális összehasonlító vizsgálatához Ortner a probléma három szintjét azonosítja: először is, „a nők egyetemes leértékelését", amely tehát nem csak bizonyos kultúrákra jellemző; másodszor, a minden kultúrára jellemző sajátos ideológiákat, harmadszor pedig a nők viselkedésének megfigyelhető aspektusait, amelyek az élet bizonyos szféráiból való kirekesztettségüket tükrözik (Ortner 2003: 198–202). A nők alárendeltsége azért egyetemes, mert a férfi-nő dichotómia a kultúra-természet dichotómiával analóg, a kulturális sajátosságoktól függetlenül. Minden kultúra hasonlóan definiálja a nőt és a természetet: alárendeltként, kiszámíthatatlanul, alsóbbrendűként, töredezettként, partikulárisan, érzelmi terminusokban és irracionálisan. A nők gyermeknevelői szerepe köti össze őket a természetivel, a gyermekeket maguk is a természet részének tekintik. A biológiai és társadalmi reprodukció és szocializáció szorosan a magánszférához kötődik, amely ismét alárendelődik a nyilvánosnak. A nők ebben az értelemben „be vannak zárva" testük biológiai szükségleteibe, ami korlátozza minden társadalmi és nyilvános törekvésüket.

Másrészt a férfiak, akárcsak a kultúra, a biológiai lét korlátain túllépő „jelentés" és eszközök termelői. A kultúra irányítja a természetet, saját céljaira és a benne rejlő kiszámíthatatlan veszélyek elkerülésére használva azt fel. A kultúra fölötte áll a természetnek, mivel az előbbi rendet teremt és tart fenn, és egyik fő célja éppen a természet „szocializálása". A biológiai determinizmus ily módon a nők alárendelt cselekvési

szférákba való helyezésének eszköze, és azt is, akárcsak a valóság hegemón kulturális meghatározásait, a nők – akik alárendelt szerepükben a természet és kultúra közötti közvetítő szerepet töltik be – maguk is interiorizálják (Ortner 2003).

Az, hogy a nők elfogadják alárendeltségüket mint „a dolgok természetét”, központi szerepet játszik Bourdieu szimbolikus erőszakról szóló elméletében. Bourdieu felfogása a szimbolikus erőszakról nem a „kultúrákat”, hanem a szimbolikus és anyagi hatalom birtokosait állítja tézisének középpontjába. Azonban nem a „férfiak” mint egyének, hanem a társadalmi és kulturális „tudatalatti” felelős a nemek hierarchiájára épülő társadalmi világ megteremtéséért. A társadalmilag konstruált nemi különbségek és a férfi dominancia mindazonáltal olyannyira „naturalizálódott” és „szomatizálódott”, hogy e mechanizmusok feltárásához és megértéséhez a néprajzi kutatást egy „egzotikus” kultúrában kell végezni, hogy elkerüljük az „otthoni vakságot”. Bourdieu számára a kabil társadalom tanulmányozása tette lehetővé, hogy megértse a nemi alapú hatalmi viszonyok működésének magától értetődő mechanizmusát. A nők feletti erőszak szimbolikus, mivel alig észrevehető, és főként a mindennapi gyakorlatok kommunikációs csatornáin belül érvényesül. Hatékonyságát tehát az biztosítja, ahogyan a férfi és női nem társadalmi konstrukciói beépülnek az egyének „doxa tapasztalataiba”: a férfiak és nők közötti különbségek egyrészt társadalmilag konstruáltak és „naturalizáltak”, másrészt erősen bevésődnek a testekbe és azok társadalmilag elfogadott használatába. Ami a társadalom tagjai számára „természetesnek” és semlegesnek tűnik, az valójában a férfiközpontú világrend terméke, amely nem szorul további legitimációra,

mivel a nők megtanulják és természetesnek fogadják el a férfiuralom kategóriáit. A hatalmi viszonyok beivódnak a kézzelfogható társadalmi berendezkedésekbe, például a nemi alapú munkamegosztásba vagy magába az emberi testbe (Bourdieu 2000).

Bourdieu felfogásában a patriarchátus azon alapul, hogy az alárendeltek, a nők olyan fogalmakban gondolkodnak magukról, amelyek magában az uralmi rendszerben gyökereznek. Ebben a gondolatmenetben a patriarchátus hatékonyságát és újratermelődését az biztosítja, hogy a társadalom megértésére alkalmazott fogalmaink nem semlegesek, hanem a férfiuralom termékei. A patriarchátus vagy a nemi rend(szerek) fogalmait főként a feminizmus második, illetve harmadik hulláma, és különösen a dekonstruktivista paradigma vezette be, hogy rávilágítson arra, hogy a nemek mint társadalmi konstrukciók milyen szerepet játszanak a nők és a férfiak erőforrásokhoz való egyenlőtlen hozzáférésében.

E fogalmak definíciói paradigmánként, szerzőnként eltérhetnek egymástól. A feminizmus első hullámát politikailag és elméletileg egyaránt motiválta az a férfiközpontúság, amely nemcsak a politikai cselekvés és a fizetett munka szféráit, hanem a *mainstream* tudományos diskurzusokat is jellemezte. Ez ahhoz vezetett, hogy a nők és a női kérdések egyre inkább előtérbe kerültek, így javítva láthatóságukat mind a kutatás alanyaként, mind annak tárgyaként. A *gender-tanulmányok* elsősorban a nőkre, valamint a nemek mint kulturális reprezentációk, doktrínák és ideológiák intézményesen szabályozott összességére, ezen értékek és normák szubjektív érvényesülésére és érzékelésének megértésére összpontosított. A nemi identitás következésképpen állandó mozgás és alkufolyamat a

külső „objektív" struktúrák és a társadalmi szerepelvárások belső „szubjektív" tapasztalatai között (Magyari-Vincze 2006: 30). Miután azonban a nők politikai állampolgársága megvalósult, a feminista tanulmányok fókusza diverzifikálódott, és egyre inkább a többnyire hatalmi viszonyként felfogott nemek közötti kapcsolatrendszerre irányult.

A nemi rend mint a feminista elemzés központi fogalma abból az igényből nőtt ki, hogy megértsük, hogyan válik az emberek neme relevánssá a társadalmi hierarchiák kialakításában és fenntartásában. A fogalom megalkotását megelőzte a nemek viszonyrendszerként történő meghatározása a szexuális különbség paradigmájának keretében (Magyari-Vincze 2002: 17). A nemek mint viszonyfogalom abból a feltételezésből indult ki, hogy a nemi kategóriák tartalma egyszer és mindenkorra rögzített, hanem egy alkufolyamat tárgya, amely a férfiak és nők közötti társadalmi interakciókban épül fel. Emellett a feminizmus második hulláma a férfi és női nemi identitások egységességének és homogenitásának újragondolását tűzte ki célul, függetlenül az eltérő etnikai, osztály- és egyéb csoporttagságoktól (Magyari-Vincze 2002: 16–17, Magyari-Vincze 2006: 32–33). A dekonstrukció paradigmája a „férfi" és „női" kategóriák relativizálásán keresztül arra összpontosít, hogy a nemi dichotómiák hogyan épülnek fel és válnak instrumentálissá a hatalmi mechanizmusok számára, amelyek célja a nemi hierarchiák létrehozása. A tét egyrészt a nemek közötti egyenlőtlenségek rendszeréért felelős normatív nemi rend kritikája, másrészt új és alternatív nemi rendek kialakítása (Magyari-Vincze 2002: 18–19).

Bár a nemi rendek és rezsimek különböző tanulmányokban megfogalmazott definíciói bizonyos mértékig különböznek, legfontosabb közös jellemzőjük, hogy rámutatnak arra, hogy a nemi kategóriák kulturálisan meghatározott tartalma nem véletlenszerű, hanem a szimbolikus és anyagi javakért folytatott társadalmi versenyben az előnyök és hátrányok rendszerének létrehozásának eszköze. Olyan kiváltságrendszert építenek fel, amelyben a „másság" mindig a „normálisnak" és „természetesnek" címkézett dolgok alá sorolódik. Ennek következtében az olyan fogalmak, mint a nemi rend megmutatják, hogy a nemek releváns változói a társadalmi elemzésnek: a társadalmi intézmények és gyakorlatok ugyanúgy „nemileg átitatottak", „nemmel felruházottak" (*„gendered"*), mint az egyéni tapasztalatok. Így a gender olyan folyamatszerű kategóriává válik, amely a társadalmi struktúrában meghatározott társadalmi pozíciókat rendel a férfiakhoz és a nőkhöz, ily módon javítva vagy korlátozva az erőforrásokhoz való hozzáférésüket. A „nőiség" és a „férfiasság" fogalmai a biológiai valóság társadalmilag konstruált meghatározásaira épülnek, és beépülnek egy olyan nemi alapú munkamegosztásba, amely fenntartja a nemek közötti egyenlőtlenségeket. Sőt, ahogy a harmadik hullám képviselői érveltek, a „nőiség" és a „férfiasság" kategóriái maguk is szimbolikus és anyagi verseny terepei, mivel nemcsak a megfelelő társadalmi viselkedés, hanem az elfogadható szexualitás is társadalmilag meghatározott. Összefoglalva, a nemi rend és a nemi rezsimek fogalmai különösen alkalmasak voltak a társadalmi rétegződési rendszer nemi jellegének feltárására, megmutatva, hogy az egyes nemi pozíciók hogyan épülnek be a nagyobb társadalmi hierarchiába, és ez utóbbi

hogyan hozza létre a nemi hatalmi viszonyokat (Magyari-Vincze 2002: 35–37). A következőkben röviden ismertetjük a nemek közötti egyenlőtlenségeket megragadó legfontosabb fogalmak különböző konceptualizációs módjait.

Először is, a *nemi rend* (nemi struktúra vagy rendszer) a dekonstrukció elméletének egyik központi fogalma. Egyfajta társadalmi hatalmi rendszerként definiálható, amely intézmények, diskurzusok és mindennapi gyakorlatok révén épül fel és marad fenn. Egyfelől osztályozási rendszer, amely kulturális kategóriákat és reprezentációkat foglal magában, másfelől társadalmi intézmények, amelyeket a nemek közötti egyenlőtlenségek létrehozásáért és fenntartásáért felelős társadalmi, politikai és kulturális mechanizmusok alakítanak ki (Magyari-Vincze 2006: 30). Bár lehetnek különbségek abban, hogy az egyes társadalmi csoportok tagjai milyen mértékben azonosulnak a nemek rendjét megalapozó nemi ideológiával (Pfau-Effinger 1998: 178), annak hegemón jellegét a releváns társadalmi intézmények társadalmi diskurzusai állandóan megerősítik. R. W. Connell különbséget tesz a nemi rend és a nemi rezsim között, az előbbit Jill Matthews nyomán „a férfiak és nők közötti hatalmi viszonyok, valamint a nőiség és a férfiasság definícióinak történelmileg konstruált mintájaként" definiálja (Connell 1987: 98–99). Míg a nemi rend „egy egész társadalom strukturális leltárát" jelöli, addig a nemi rezsimek kifejezést egyes intézményekre, például az iskolára használja (Connell 1987: 99). Akár a társadalom egészét, akár egyes intézményeket vizsgálunk, a nemi rend és a nemi rezsim fő elemei a munkamegosztás, a hatalmi struktúra és a kathexis, azaz az érzelmi és szexuális kapcsolatok struktúrája, és ezeken belül az ún. „hegemón maszkulinitás" nevében a fehér

heteroszexuális férfiak kezében összpontosul a hatalom (Connell 1987: 99). A nemi rendeken és rezsimeken belül ezek a struktúrák összefüggnek egymással, ugyanakkor önállóak is.

Különféle társadalmi intézmények, mint például a munkaerőpiac, a család, az állam vagy az oktatási rendszer döntő szerepet játszanak a nemek közötti viszonyok szabályozásában. Gal és Kligman nemek közötti kapcsolatokról alkotott felfogása rímel a nemek közötti rend fogalmára, mivel azt a férfiak és nők között, különböző intézményi keretek között zajló interakciók összességeként határozzák meg, a magánszférától (azaz a családtól, a háztartástól, a romantikus kapcsolatoktól vagy a barátságtól) a nyilvános szféráig (munkahelyek és a gazdasági élet ágazatai). A nemek közötti kapcsolatok egy adott társadalomra jellemző rendszere az élettörténeteknek sajátos nemi mintákat kölcsönöz (Gal & Kligman, 2003a: 55). Vagyis a nemek közötti kapcsolatok nem korlátozódnak az interperszonális kapcsolatokra, hanem a nemi értékek és normák felülről lefelé ugyanúgy alakulnak, mint amennyire alulról felfelé azokra visszahatnak.

A nemi berendezkedés (*gender arrangement)* egy másik fogalom, amely hidat képez az egyéni társadalmi cselekvés és a struktúra között. Tanulmányában Pfau-Effinger nemzetközi összehasonlító elemzésben vizsgálja elemzi a nők részidős munkavállalási hajlandóságát befolyásoló tényezőket. Megközelítése azon a feltételezésen alapul, hogy a strukturális szintű adatok nem magyarázzák meg teljes mértékben a nők foglalkoztatásának országok közötti eltéréseit, ezt az űrt pedig a kemény szociológiai modellekből általában kimaradó, ún. „reziduális” változók tölthetik be. A nemi berendezkedés mint

fogalom nemcsak a nemek közötti hatalmi viszonyok kialakulásának intézményi feltételeit öleli fel, hanem magába foglalja a szereplők döntései és a strukturális erők közötti összefüggéseket is. A szerző célja, hogy a nők munkalehetőségeinek kulturálisan beágyazott jellegét hangsúlyozza, szemben az intézményi kényszerrel, a nők munkához való viszonyulásának kulturális és társadalmi meghatározottságának többrétegű jellegét hangsúlyozva. A nemi berendezkedés fogalma ezért a „puha" nemi kultúra és a „kemény" nemi rend szintézisének tekinthető. Pfau-Effinger a nemi kultúrát úgy határozza meg, mint „a nemek közötti kapcsolatok kívánatos, <normális> formájára és a nők és férfiak közötti munkamegosztásra vonatkozó közös elképzeléseket" (Pfau-Effinger 1998: 178). Ezeket az értékeket és normákat az egyes társadalmi csoportok eltérő mértékben interiorizálják és vallják magukénak. Másrészt a nemek rendje „a nemek közötti kapcsolatok struktúrájára és a különböző társadalmi intézmények közötti kapcsolatokra utal" (Pfau-Effinger 1998: 178). A nemi rendben a hatalom kollektív szereplők, például a szakszervezetek és a feminista mozgalmak között oszlik meg. Mint az elemzés kulcsfogalma, a nemi rend segítségével a vizsgált országok térképe azt mutatja, összehasonlító perspektívában miként alakulnak a női foglalkoztatással kapcsolatos uralkodó értékrendek és attitűdök, a folyamatos alkufolyamatok tárgyát képező értékek és intézmények, valamint az ezek normatív diskurzusai közötti kölcsönhatás együtthatásában (Pfau-Effinger 1998: 178).

Connell a *nemi rendet* a nemi rezsim szinonimájaként határozza meg, amivel szintén a nemek közötti viszony

konstruált jellegét próbálja kiemelni az egyéni cselekvőképesség és a strukturális korlátok metszéspontjában (Connell 1987). A következőkben a gender rezsim-fogalom alkalmazásának két lehetséges példájára támaszkodunk. Először is, egyik a legismertebb elméletet talán Sylvia Walby konstruálta meg, aki a nemi rezsimeket a patriarchátus átalakulásának modellezése végett használja. A második inkább egy fogalmi-módszertani megközelítés, amely lehetővé teszi az elemzők számára, hogy megragadják a nemek közötti egyenlőtlenségek többdimenziós és összetett jellegét.

Walby gender rezsim-fogalma azokat a makroszintű – gazdasági, politikai és kulturális – kereteket és feltételrendszereket foglalja magában, amelyek a férfiak és nők számára eltérő lehetőségeket és érvényesülési lehetőséget teremtenek (Walby 2020). Valójában Walby arra tesz kísérlet, hogy a klasszikus modernizációs elméleteket kiegészítse egy olyan modellel, amely a nők átalakuló helyzetét is megragadja a modernizáció, a kapitalizmus kialakulása során. Kiindulópontját az a felismerés képezi, hogy az osztály- és genderhelyzet nem feltétlenül esik egybe, és ha történt is utalás a korábbi modernizáció- és kapitalizmuselméletekben a nők pozíciójára, az többnyire a család- vagy kultúrafogalom révén történt. Walby modellje szerint a rendi társadalomról a kapitalista osztálytársadalomra való áttérés a nők szempontjából a patriarchátus természetének átalakulását jelentette, semmiképpen sem egy önmagában pozitív folyamatot, mint például az egyenlőtlenség megszűnése. Míg a rendi társadalomban a nők kizárása az ún. domesztikus vagy magán patriarchátus formájában valósult meg, a modernizációval annak

helyét a nyilvános patriarchátus vette át, vagyis ez nem jelentette az egyenlőtlenségek feltétlen csökkenését (Walby 2020).

Walby koncepciója a patriarchátus rendszeréről mint „egymással összefüggő nemi struktúrákról" (Walby 2001: 2–6), amelyek a férfiuralomra épülnek, és azt állandósítják, hat dimenziót foglal magában. A hat patriarchális struktúrát részben Connell munkája ihlette, és ezek a következők: (1) a háztartási termelés, a család és a háztartási formák mint a nők elnyomásának egyik alapvető és egyetemes területe, (2) a fizetett munka és az oktatás, (3) az állam és annak politikái és intézményei, (4) a férfi erőszak, (5) a szexualitás és annak reprezentációi, valamint (6) a nők kulturális reprezentációja. Ez a megközelítés nemcsak többrétegű, hanem dinamikus is, mivel rámutat azokra a mechanizmusokra, amelyek révén az osztály, az etnikum és a nem kölcsönösen strukturálják az erőforrásokhoz való hozzáférést és a társadalmi kiváltságok összességét (Walby 2001).

A kétfajta patriarchátust Walby négy – gazdasági, politikai, civil társadalmi, valamint az erőszak menedzsmentjének – dimenziójában jellemzi. A magánpatriarchátus talaján az ún. domesztikus gender rezsim nevében zárták ki a nőket a nyilvánosságból: a nők munkája és megélhetése a magánszférába zártan, privát viszonyok által szabályozva zajlott (gazdasági dimenzió), demokratikus részvételre férfitársaik zöméhez hasonlóan nem volt lehetőségük (politikai dimenzió), az egyéni kezdeményezések (civil társadalmi dimenzió), valamint az erőszak is a magánszférára korlátozódtak, utóbbit semmilyen módon sem korlátozta külső erő (erőszak dimenzió). A modernizáció következtében publikus jelleget öltő patriarchátus a nők nyilvánosságban történő

szegregációját eredményezi, ám attól függően, hogy milyen társadalmi-gazdasági berendezkedés alakul ki egy társadalomban, a gender rezsim két típusú lehet: neoliberális és szociáldemokrata. Mindkét ideáltípus alapja a nők háztartáson kívüli munkavállalása, de míg a neoliberális gazdaságokban a gyér állami szabályozás nagyobb sérülékenységgel jár a nőkre nézve, a szociáldemokrata rezsimekben nagyobb biztonság és kiszámíthatóság jellemzi a nők munkaerőpiaci helyzetét. A politikai dimenzióban, bár mindkét ideáltipikus társadalomban beszélhetünk a nők politikai részvételéről, a szociáldemokrata rendszerekben ez a jelenlét mélyebb és kiterjedtebb, mint a neoliberálisban. A civil társadalom önszerveződése, a női ügyek képviselete a modernitásban kilép a magánszférából, ám neoliberális kontextusban egyenlőtlen és kommercializált, míg a szociáldemokrata rendszerekben szélesebb és hatékonyabb. Végül, az erőszak korlátozása terén is látunk különbségeket: bár mindkét típusú rendszerben az állam rendelkezik az erőszak monopóliuma fölött, a szociáldemokrata gender rezsimekben a jóléti állam erőteljesebben kriminalizálja azt, és ezt áldozatsegítő szolgáltatásokkal egészíti ki (Walby 2020).

A nemek közötti kapcsolatok főbb dimenzióinak azonosítása nemcsak a patriarchális rendszer működésének megértését teszi pontosabbá, hanem strukturálja az operacionalizációt és a szociológiai elemzést is. Fábián például Connell és Walby fogalmi térképére alapozva a nemi rendszereket úgy határozza meg, mint a „férfiak és nők életét differenciáltan szabályozó, egymásra épülő politikai, gazdasági és kulturális feltételek" leírásának eszközét (Fábián 2011: 2). Az egyes dimenziókat – a termelést, a hatalmat, a szexualitást és a szimbolizmust – a nemek közötti egyenlőtlenségek olyan mutatójaként fogja fel,

amelyek lehetővé teszik a nemi rezsimek pontosabb és megbízhatóbb, de emellett összehasonlítható mérését. Míg az első három dimenzió makroszintű, addig az utolsó magában foglalja mindazokat az értékrendeket és értelmezéseket, amelyek az egyéni szinthez kötődnek, és amelyek egyéni szintű alkufolyamatok tárgyát képezik.

A feljebb bemutatott megközelítéssel ellentétben, egy másik empirikus logikában, a nemi rendszerek fogalma csak a nemi viszonyok makroszintű társadalmi intézmények által, felülről lefelé irányuló ellenőrzését fedi le. Pascall és Lewis (2004) például több társadalomban a jóléti államok politikájára összpontosít, hogy megértse, milyen hatással vannak a nemi szerep-felfogás intézményi mintái a nemek közötti egyenlőségre/egyenlőtlenségre. Más szóval, a szerzők az államot vizsgálják, feltételezve, hogy döntő szerepet játszik polgárai erőforrásokhoz való hozzáférésének alakításában. E tekintetben az állami politikáknak a nők életének öt különálló területére gyakorolt hatását vizsgálják: a fizetett munka (azaz az egyenlő bérezésre vonatkozó politikák, a nők munkaerőpiachoz való hozzáférésének javítása, megkülönböztetésmentes törvények), a gondozási munka (a szülői szabadságok állami támogatásának különböző formái, valamint az állam szerepe a gyermekek, a betegek és az idősek intézményi gondozásában), a jövedelem (az adó- és juttatási rendszerek, valamint a nyugdíjrendszerek), az időrezsim (a munkarend és az intézmények nyitvatartási ideje, a háztartás tagjai közötti munkamegosztás) és a „hang” (a nők képviselete a politikai döntéshozatal különböző szintjein) (Pascall & Lewis 2004: 373–374).

A gender tehát, miközben megjelenése óta vitatott és sokféle jelentéssel bíró, a közpolitika számára is nehezen

megragadható fogalom volt, mára, az elmúlt évtizedekben további megközelítéssel egészült ki, ami továbbra is bent tartja a politikai küzdelmek sűrűjében. Ebben az alfejezetben azt tekintettük át, hogy milyen jelentésváltozásokon ment is át a genderfogalom, milyen közismertebb elméletek próbálnak a patriarchátus univerzális jellegére magyarázatot adni és hogyan lehet például a gender rezsim fogalmával megragadni mindazokat a strukturális, kulturális és egyéni tényezőket, amelyek a nők társadalmi mozgásterét meghatározzák. A továbbiakban kifejezetten a munka világára koncentrálva vázoljuk azt, hogy az egyes munkaformák milyen nemileg eltérő sajátosságokat mutatnak és milyen statisztikai mutatók segítségével írhatók le a fizetett munka világában kialakult nemi egyenlőtlenségek.

A nők belépése a munkaerőpiacra

A nők munkája – a fizetett munkához való hozzáférésük, valamint munkájuk társadalmi megítélése és státusza – az elmúlt évszázadban számos szociológiai, filozófiai irányzat és társadalmi mozgalom központi kérdése volt. Az egyes tudományos vagy politikai nézőpontok számára a női munka körülményeinek és elismerésének elemzése, vagy az ezek javítására irányuló kísérletek eltérő téttel bírtak. A feminista mozgalmak, különösen a második hullámmal kezdődően, az elsők között voltak, amelyek a nők bérmunkához való hozzáférését kiemelt helyen tűzték napirendjükre (Whelehan 1995). A nők autonóm politikai entitásként való elgondolásáért folytatott küzdelmek, a két világháború és a nők ezt követő munkaerőpiaci belépése lendületet adott a nőmozgalmaknak,

hogy megkérdőjelezzék a magán és nyilvános különválasztására épülő, nemi alapú munkamegosztás magátólértetődőségét. A marxista hatások azonban meghatározóak voltak a tekintetben, hogy a 20. század második felében a feminista gondolkodók a nők emancipációját a bérmunka világába történő belépés révén képzeljék el, a jövedelemben pedig a férfi családtagok uralma alóli felszabadításának elengedhetetlen feltételét lássák (Moore 2005).

A kizárólag piaci tranzakciókat figyelembe vevő GDP-számítással szembeni kritikus (feminista) közgazdaságtudományi elemzések gyakran idézett, egy már homályba vesző közgazdásznak tulajdonított *bon mot*-ja szerint amikor az ember (a férfi) feleségül veszi korábbi (női) háztartásvezetőjét, az a GDP csökkenéséhez vezet (DeRock 2021). Az ENSZ nemi esélyegyenlőségi ügyeivel foglalkozó intézménye, a UN Women honlapja szerint a világon, becslések szerint, a javarészt nők által végzett, láthatatlan gondoskodási munkák a GDP 10–39 százalék közötti arányát teszik ki[3]. A reproduktív munkákat jellemző nemi szakadék tartósnak bizonyul: az OECD becslése szerint világszerte a nők átlagosan napi 3 és 6 óra, a férfiak pedig csak fél és 2 óra közötti időt fordítanak fizetetlen gondoskodási feladatokra (OECD 2014). Hasonló nemi különbségeket találtunk a házimunka elosztásában az Erdélyben élő magyarok körében: egy 2010-ben végzett felmérés önbecslésen alapuló adatai szerint a házimunka és a gyermekgondozás elvégzésében 3 órás eltérés volt a férfiak és a nők között, mely különbség nem csökkent a munkavállalással

[3] https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/csw61/redistribute-unpaid-work, meglátogatva 2024. május 2-án.

(Geambașu, 2011, illetve ebben a kötetben). Míg a legtöbb statisztikai nyilvántartási módszer nem rögzíti a nők reproduktív erőfeszítéseit (lásd például Boserup 1970, id. Moore 2005: 61), Miroiu és Popescu 1999-es tanulmányukban kimutatták, hogy még a vidéki, nem fizetett családi alkalmazottak munkaügyi statisztikai kategóriájában is nagy arányban vannak nők, e csoport 78,4 százalékát téve ki (Miroiu & Popescu 1999: 6). A feminista közgazdasági szakirodalomban széles körben elismert tény, hogy a munka definíciójában egyfajta maszkulin-torzítás vagy részrehajlás (male bias) érvényesül, amely a nők társadalmi munkájának jelentős alulértékelését eredményezi, akár a fizetetlen családi munkáról, akár a bérmunkáról beszélünk. A munkaügyi statisztikusok által elfogadott *munkadefiníciók* számos munkaerőpiaci csoport esetében nagy hatással vannak a foglalkoztatási arányokra. Brown és társai (2006) bemutatták, hogy az általános foglalkoztatási adatokban jelentős eltéréseket eredményez az, hogy az önellátó gazdálkodók és a fizetetlen családi dolgozók szerepelnek-e a munkaügyi statisztikákban, mint ahogy az is, hogy a gazdasági aktivitást milyen heti óraszámküszöbhöz kötjük.

Azon túlmenően, hogy milyen módon tehetők a munka egyes formái láthatóvá és a munkák természetesnek tekintett hierarchiái miként gondolhatók újra, a munka problémája központi jelentőségűvé vált mind a (marxista) feminista érdeklődés, mind a nők életminőségének általános kérdésköre szempontjából. A bérmunka a 20. században, és különösen a második világháború után a nők emancipációs harcának kulcsfontosságú dimenziójává vált. A nők szavazati jogának megadása és a politikai döntéshozatalban való láthatóságuk

javítása mellett a munkaerőpiachoz való hozzáférésük ösztönzése három fő okból vált egyre fontosabbá. Először is, különösen a marxista és szocialista feminista tudósok szerint a nők alárendeltségét a férfi rokonoktól, apáktól és/vagy férjektől való függőségük okozta, amely függőség sok esetben anyagi természetű is volt. Másodszor, a munka mint az emberi élet egyik legfontosabb dimenziója, a nők általános életminőségének javításában központi szerepet kapott. Harmadszor, a nők bérmunkához való hozzáférésének javításától azt várták, hogy felszabadítja őket a magánszférába való teljes bezártság alól, amely mélyen alárendelt a közszférának. Vizsgáljuk meg részletesen ezt a három érvet.

A női munka kérdése a női felszabadítási mozgalom és az arra épülő feminizmus első, majd második hulláma, és még hangsúlyosabban a harmadik, radikális hullám révén került a feminista elemzés középpontjába. A 20. század elején az ún. „jogkiterjesztő” feminista mozgalom tagjai arra törekedtek, hogy a nőket mint autonóm politikai entitásokat legitimálják (Whelehan 1995: 8, hooks 2000, Malinowska 2020), olyan politikai napirendet dolgozva ki, amely a fizetett házimunkával, az abortusz és a fogamzásgátlás szabadságával, valamint a családdal és a szexuális munkamegosztással kapcsolatos célkitűzéseket tartalmazott (Whelehan 1995: 11). Bármennyire is azonosította a családot mint a nők elnyomásának egyik fő helyszínét, amelyet a klasszikus politikai elemzés és a funkcionalista szociológia általában figyelmen kívül hagy, a liberális feminizmus keveset tett az alapvető meritokratikus értékek megkérdőjelezéséért. Az elemzés és a politikai mozgósítás a magasabban képzett, középosztálybeli nőkre összpontosított, a magánszféra falain belüli, társadalmilag

meghatározott viszonyok pedig többnyire érintetlenek maradtak. Például a nő és a házimunka közötti állítólagosan természetes kapcsolatot nem kérdőjelezték meg (Whelehan 1995: 35–36). Whelehan feminista gondolkodástörténete szerint csak a marxizmus és a feminizmus kölcsönös hatására kezdtek el foglalkozni a nemi munkamegosztás magán- és munkaerőpiaci mintái közötti kongruenciával. Annak ellenére, hogy Engels széles körben ismert állítása szerint a házasság olyan intézmény, amely „proletarizálja" a nőket, és a férfiakat a burzsoáziával analóg hatalom birtokosává teszi (Engels 1884 id. Moore 2005: 62–63), Whelehan szerint a marxisták általában az osztályellentétekkel magyarázták a nők elnyomását. Ez teszi a marxista elméleteket a nemi egyenlőtlenségekre vakká. Ezzel szemben a marxista feministák a patriarchátus és a kapitalizmus mint két különböző, de egymással összefonódó elnyomó rendszer megkülönböztetése mellett érvelnek. Valójában a nők helyzetét két, egymást kölcsönösen konstituáló, de ugyanakkor autonóm hatalmi mechanizmus határozza meg: a nemi alapú hatalmi viszonyok a magánszférán belül és a nemi alapú munkamegosztás a munkaerőpiacon. A marxizmus és a szocializmus által inspirált feminizmusok két paradigmája közötti fontos különbség, hogy míg az előbbi az osztályt tekinti a nők társadalmi helyzetének végső meghatározójának, addig az utóbbi az osztálynak és a nemnek azonos súlyt tulajdonít a nők társadalmi struktúrabeli helyzetében. A nők alárendeltsége mindaddig fennmarad, amíg a fizetett munkához nem férnek hozzá, és amíg a társadalom a „nőies" és „férfias" munkákat eltérő értékkel ruházza fel. Míg a bérmunka értékelését annak „csereértéke" adja, addig a házimunkát csak „használati

értékkel” ruházzák fel. Ez az ellentét képezi a női munka leértékelésének alapját: mivel a házimunka és a gondozási munka értéke a háztartás tagjainak szubjektivitásába ágyazódik, gazdasági értéke megkérdőjeleződik (Whelehan 1995: 52).

Másodsorban, a munka jelentősége a nők helyzetének alakításában abból is fakad, hogy általában milyen szerepet játszik a modern és késő modern ember identitásában. A munka vagy az emberek fő tevékenysége az az elsődleges kritérium, amely a férfiakat és a nőket a társadalmi struktúrán belül lokalizálja. Másodszor, tükrözi és formálja az egyének értékeit és meggyőződéseit. Harmadszor, az egyén identitásának alapját képezi, végül pedig hatással van a társas szereplők értékelésére (Strangleman & Warren 2008).

Végül, a nők fizetett munkájának harmadik tétje a női/férfi és a magán/nyilvános dichotómiák közötti analógiára való rákérdezés. Általában a liberális politikai elméletekben és a felvilágosodással kezdődően a magán- és a közszféra elkülönítése az államnak a polgárok életébe való beavatkozásának megakadályozására szolgált (Whelehan 1995: 29). Mindazonáltal a Gal és Kligman által javasolt szemiotikai megközelítésben a privát és a nyilvános szféra között meghúzott határvonal, valamint maga a dichotómia hatalmi logikát tükröz. Ez a két kategória nem emocionális, hanem inkább szervezőelv, amely a dolgokat, tereket, különböző csoporttagságú embereket, intézményeket és cselekvéseket osztályozza (Gal & Kligman, 2003b: 60). A „nyilvános férfi” és a „privát nő” közötti ellentét (akárcsak a test és elme dichotómiája) a nyugati demokráciák egyik alapja, de a nők kirekesztésének alapmechanizmusa is. Mindezek alapján a feminizmus arra törekszik, hogy a személyeset a politikai

érdeklődés középpontjába állítsa (lásd *„A személyes politikai!”* szlogent) (Whelehan 1995: 12).

A nyilvánosság maga a modernizáció terméke Habermas erősen férficentrikus elemzése szerint (Habermas 1971). Habermas koncepciójában a nyilvánosság mint az újonnan született polgárság szabad és racionális tagjainak találkozóhelye, ahol a közösséget érintő témák kerülnek terítékre. Létrejöttét erősen összekapcsolja a modernizáció folyamatával és a korai kapitalizmus kiépülésével Európában. A személyes és a nyilvános közötti határvonal az európai történelem minden nagyobb korszakában újrarajzolódott az ókortól kezdve. Habermas történelmi modelljében – amelyet a kritikusok gyakran hasonlítanak egyfajta *Bildungsroman*hoz – a polisz (a koiné) és az oikosz (a magánszféra) antik dichotómiáját, amely megalapozza a magánügyek és a nyilvános politika későbbi modernkori elkülönülését, a középkorban az úgynevezett reprezentatív nyilvánosság követi. Míg az ókori Görögországban a polisz szabad emberei nyílt vitákon való részvételükkel járultak hozzá a közügyek alakításához, addig a középkor feudális társadalmaiban a magán- és a közszféra megkülönböztetése az antik szabad városokkal együtt eltűnt. Az arisztokrácia a felülről lefelé irányuló ellenőrzés eszközeként olyan reprezentatív közteret épített fel, amely csak arra volt hivatott, hogy hatalmát az alárendeltekkel szemben megmutassa. A polgárság létrejötte, a tőkefelhalmozás, a munkamorál átalakulása és új, kapitalista alapokon történő újragondolása egyre nagyobb igényt támasztott a szabad információáramlással, a vitákkal és végső soron a politikai szféra ellenőrzésével szemben. Weber nyomán, aki a kapitalizmus kialakulását nem a termelési rendszerek és

viszonyok, hanem az eszmék alapvető változásaihoz kapcsolja (Weber 1982), Habermas a reformációnak központi szerepet tulajdonít a kapitalizmus kialakulásában, és *mutatis mutandi* a nyilvánosság kialakulásában. Ahogy a vallási nézetek és a vallási magatartás individualizálódott, úgy nőtt az igény arra, hogy a magánszférába ne avatkozzon be az állam (Habermas 1971). Az állam működését érintő témák megvitatásán és megtárgyalásán túl a nyilvános tér az állam részéről a legitimitás megerősítésének, az állampolgárok részéről pedig lojalitásuk láthatóvá tételének eszköze. A modern nyilvánosság megszületése egyben a sajtó és a szabad civil társadalom létrejöttének helyszíne is. Legfőbb értékei között Habermas az emberek akadálytalan hozzáférését emeli ki mind a részvételhez, mind az információhoz (Habermas 1994: 126). Bár a résztvevők között vannak „szakértők" és „nem szakértők" egyaránt, minden „alkalmas" egyén számára biztosított a hozzáférés a nyilvánossághoz. A tömegkommunikáció és a közvélemény formálása önmagában a kapitalizmus és a modern demokrácia fenntarthatóságának egyik szükséges feltétele és garanciája, hiszen az új polgárság a nyilvános vitákban való szabad és feltétel nélküli részvétellel tudja kontrollálni az államot.

Habermas elméletét több kritika is érte. Maga a szerző a későbbi társadalmi és politikai átalakulások fényében újragondolta elméletének számos aspektusát. Az egyik a magánszféra állam általi újbóli gyarmatosítása. Az állam, túl azon, hogy megerősítette társadalmi szerepét, közvetítői funkciót vállalt, ami a magán- és a közszféra határának érdemi átrajzolódásához vezetett. Ráadásul az állampolgárok részvételének feltételévé egyre inkább a mindennapi tudáson

túlmutató szakértelem és kompetenciák váltak, mivel a politikai világ egyre összetettebb lett, szorosabban összefonódott más társadalmi alrendszerekkel, és egyúttal professzionalizálódott (Péter 2002). Habermas munkájával szembeni fontos további kritika annak társadalmi osztály- és nemi elfogultsága. Először is, Habermas nem veszi figyelembe, hogy az újonnan kialakult burzsoázián kívül más osztályok is hozzájárultak a modern liberális társadalmak és az azokon belüli közterek kialakulásához. Sem a munkások, sem szervezett fórumaik (a szakszervezetek) szerepét nem veszi figyelembe. Másrészt, miközben az elemzés látszólag nemi szempontból vaknak tűnik, valójában figyelmen kívül hagyja a népesség felének, a nőknek a társadalomban való jelenlétét. Habermas elmélete szerint a közszférában szabad és egyenlő emberek élnek, akik kölcsönösen vitát folytatnak az igazságról, az erkölcsről, a magántulajdonról, a szabadságról és a racionalitásról. A közszféra a gazdasági tér és az állam között helyezkedik el, és fő létjogosultsága az állam cselekvéseinek ellenőrzése. A spektrum másik végén a magánszféra a magától értetődő zónába tartozik, mivel a biológiai és szociológiai reprodukció helyszínének tekintik, olyan területnek, amely mentes minden racionalitási igénytől. A privát szféra belső struktúráját Habermas nem kérdőjelezi meg, ahogyan a nők státuszát és a közszféra kialakulásához való hozzájárulását is figyelmen kívül hagyja (Péter 2002).

Egy másik, feminista megközelítésben a privát-nyilvános dichotómia történelmi konstrukciója kevésbé köthető az átalakulásoknak egy optimista, teleologikus bemutatásához. Habermas felfogásával ellentétben Gal és Kligman a magán- és közélet dichotómiájának történetéről szóló esszéjében (2003a)

amellett érvel, hogy nem csak az úgynevezett „modernizációs erők" – reformáció, racionalitás, kapitalista termelés – voltak közvetlen hatással a személyes és a nyilvános elhatárolásának módjára, hanem számos más tényező is hozzájárult e dichotómia kialakulásához: a társadalmi osztályok kialakulása, a munkásmozgalmak, sőt a feminista mozgalmak vagy az állami intézmények tevékenysége is. A modernizáció, a felvilágosodás hegemón ideológiája döntő szerepet játszott a hagyományos, vidéki és feudális társadalmi rendszer megdöntésében. A parasztság társadalma azonban aligha volt differenciálatlan és egységes. Először is, Habermas megfogalmazásában a nyilvános tér az arisztokrácia hatalmának az alárendelt parasztság felé történő reprezentálására szolgált, anélkül, hogy legitimálásra lett volna szükség, és nem volt lehetőség a hatalom birtokosainak megkérdőjelezésére. Másodszor, a privát és a nyilvános szféra közötti határvonal a rendtől függött, és az arisztokraták között kategorikusabban oszlott meg, mint a paraszti társadalmakban. A két szféra keretei között végzett munka mindkét tekintetben erősen nemi alapú volt, azonban a parasztok körében a női és férfi munka határai képlékenyebbek voltak. Következésképpen a magán- és a közszféra közötti hierarchia a magasabb rendekben hangsúlyosabb volt.

A privát és a nyilvános dichotómiájának konstrukciója a felvilágosodás ideológiájába ágyazódik, és a férfi burzsoázia érdekeit szolgálja. A privátszférát a dolgok „természetes" rendjének tartományaként és a nők többnyire láthatatlan reproduktív munkájának helyszíneként definiálják (Moore 2005: 59), ami híven tükrözi a különálló szférák doktrínáját (Korabik 1999: 3–4). A közélet mind ideológiai értelemben,

mind a gyakorlatban egyértelműen különválik a személyes dimenziótól, amennyiben az előbbi személytelen, és a teljesítmény állítólagosan egyetemes kritériumai irányítják, szemben a családi élet szervező elveivel – az örökséggel, az érzelmekkel és a lojalitással. Még akkor is, ha a nyilvánosságot két különálló területre osztják fel – egyrészt az állam és a politeia területére, másrészt a magántulajdon, a piac és a civil társadalom gazdasági és polgári birodalmára –, mindkettő férfias jellege megmarad, és szemben áll a reproduktív munka női területével. A jelenlegi és a múltbeli társadalmi átalakulásokat tükröző ideológiai szinten minden paradigma – a liberális, a konzervatív és a marxista megközelítés – a társadalmi világnak ezt a kettős szerkezetét állandósította, némileg differenciált funkciókat tulajdonítva azonban a személyes szférának. Így a modern társadalom filozófiai ábrázolásaiban a privátszféra az erkölcsi és vallási értékek, vagy a reproduktív tevékenységek helyszíneként jelent meg (Gal & Kligman 2003a: 57). Míg a modern állam és modern polgárai konstrukciójának ezek az elemzései a legtöbb esetben egy differenciálatlan európai társadalom feltételezéséből indulnak ki, miközben teljesen figyelmen kívül hagyják az osztályszegmentációkat, addig a privát-nyilvános dichotómia polgári konstrukciójában az osztály igen relevánsnak bizonyul. A női és a férfias munka a társadalom minden egyes rétegében más és más társadalmi jelentést hordoz, és hasonlóképpen a privátszféra határainak meghúzása is másként alakul az egyes osztályok vonatkozásában. Míg például a modernizáció kezdetén a kisipari termelés nem válik el olyan kategorikusan a magánszférától, addig az újonnan kialakuló munkásosztály a domináns nemi szerepek meghatározása érdekében átveszi a külön szféra

doktrínájának feltételeit. Továbbá, míg a városi polgárság tagjai a mezőgazdasági bérmunkások osztályához hasonlóan, egyértelmű hierarchiát hoznak létre az értéktelen házimunka és az értékes bérmunka között, addig a független parasztság alapvetően nem fogad el semmiféle magán-nyilvános dichotómiát, amely strukturálná a társadalmi életről alkotott elképzelését. Ez mindazonáltal nem jelenti a nők alárendeltségének hiányát, ellenkezőleg, a patrilinearitás és a patriarchátus az egyének életének fő szervezőelvei (Gal & Kligman 2003a: 65).

Gal és Kligman szerint a felvilágosodás nagy diskurzusaiba ágyazott ideológiák, akár liberális, akár konzervatív, akár marxista álláspontot képviselnek, mind valamilyen értelmezést adnak a privát és a nyilvános szféra modern elhatárolásának. Az olyan konzervatív megközelítések, mint Habermasé, azt a szerepet hangsúlyozzák, amelyet ez a határvonal az államot ellenőrizni hivatott közvélemény és a tömegmédia modern terének kialakításában játssza. A nyilvános tér mint a racionális, önmagáról gondoskodó és szabad polgárok találkozásának helyszíne fogalma túlmutat azon, hogy pusztán leíró kategória legyen. Ehelyett a korai kapitalista társadalom normatív és teleologikus reprezentációjának központi elemeként tekintünk rá, amely legitimitását éppen a racionális, megbízható és kiszámítható polgár képéből eredezteti. Normatív kategóriaként nem ismeri el egy sor más, a modern közszféra kiépítésében közvetlenül részt nem vevő társadalmi szereplő létezését. Másfelől a liberális és összehasonlító koncepciók, mint például Hannah Arendté, azt a szerepet firtatják, amelyet a nyilvánosság az aktuális politikai kérdések megvitatásában, és ezáltal a politikai döntéshozatali folyamat javításában játszik.

Mivel mindkét elmélet egy sor problematikus szempontot – a „magánszféra dolgainak természetes rendjét” vagy az erősen vitatott és értékektől terhelt, és emiatt meg nem vitatott témákat – háttérbe szorít, Gal és Kligman a fogalom egy harmadik konceptualizálását javasolja, amelyet szemiotikai megközelítésnek neveznek. A másik két elmélettel ellentétben ez a fajta szemlélet azt vizsgálja, hogy az olyan dichotómiák, mint a privát-nyilvános, hogyan járulnak hozzá több társadalmi csoport befogadásának és kizárásának megerősítéséhez és állandósulásához, és így a fennálló hatalmi viszonyok konzerválásához (Gal & Kligman 2003a: 58–60).

A magán- és a közélet elkülönítésének hegemón elképzelései kétségtelenül hozzájárultak a klasszikus antropológiai tanulmányok erőteljes férfiközpontúságához. A nők és a női perspektívák marginalizálódása általánosan jellemző volt a mainstream és klasszikus, hagyományos, törzsi közösségekben végzett etnográfiákban. Először is, az antropológiai megközelítések reflektálatlan nemi előfeltevéseket tükröztek a normák, értékek és a mindennapi élet tevékenységeivel kapcsolatban. Másodszor, mivel a legtöbb antropológus maga is férfi volt, nem próbáltak meg hozzáférni az általuk vizsgált társadalmak „női” magánszférájához. Így e hagyományos közösségek nőtagjai egy „néma csoport” tagjaiként az etnográfiai megfigyelés egyik vakfoltja maradt, és így nem volt lehetőségük arra, hogy hangot adjanak sajátos perspektíváiknak. Harmadszor, a kutató társadalmának nemi rendjéből kiindulva a különbségeket rendszerint hierarchiák formájában ábrázolták, hozzájárulva ezzel a néprajzi vizsgálat területén élő nők diszkurzív alárendeltségéhez.

Mivel a nők szisztematikusan alulreprezentáltak a klasszikus néprajzi leírásokban, a családokat és háztartásokat alakító belső társadalmi kapcsolatok és folyamatok az antropológiai tanulmányok számára fekete doboz maradtak. A nők magánszférában végzett munkájának láthatatlansága döntő fontosságú volt a munka etnocentrikus és férfiközpontú meghatározásának fenntartásában, amely többnyire a nyilvánosságban zajló termelő tevékenységekre korlátozódott. A munka általában, vagyis nem csak a törzsi társadalmak kontextusában, a mezőgazdaságban, a kereskedelemben és a háztartás keretei között végzett termelésre korlátozódott, feltéve, hogy azt megfizették (Moore 2005: 59). A nőknek az általános és egyetemes nemi munkamegosztáson belüli helyzetét az antropológusok a nők családon belüli szerepével, a rokonsági rendszer típusával vagy a minden társadalomra jellemző házassági szabályokkal magyarázták. Emellett a társadalmi változások is befolyásolhatják a nemi alapú munkamegosztás mintázatát (Moore 2005: 59). Mindazonáltal gyakori, hogy a férfiak és nők közötti munkamegosztást a feltételezett biológiai különbségekre redukálják. A nemi szerepeknek ez a biologizálása és esszencializálása nem korlátozódik a külön szférák ideológiájára, hanem Ortner szerint minden kultúra közös eleme: maga a természet és a kultúra dichotómiájának megteremtése az alapja az analóg módon felfogott nő-férfi ellentétnek (Ortner 2003). Csak a feminizmus második és harmadik hullámában került sor a női és férfi munka esszencialista jellegének dekonstruálására. A kritikusok szerint még Engels, aki arra is rámutatott, hogy a magántulajdon és a monogám család feltalálása hogyan vezetett a nők alárendeltségének megerősödéséhez, sem

ismerte fel a nemi szerepek társadalmilag konstruált jellegét (Moore 2005: 62–63). Ráadásul a liberális feministák fenntartották a nők és a házimunka közötti „természetes" kapcsolatot, feltételezve, hogy a fizetett munka félreérthetetlenül a női kompetenciák kiterjesztése (Whelehan 1995: 35). A szociológiai és különösen a pszichológiai elméletekben a két nem biológiája és társadalmi viselkedése közötti kongruencia megkérdőjelezése a kétdimenziós modell keretein belül valósult meg (Korabik 1999: 6–7). Ehhez hasonlóan, míg a 20. század elején a nők magán- és közszférában végzett munkája közötti kongruencia normatívnak számított abban az értelemben, hogy a „természetes" gondozási feladatokat a háztartás falain túlra is kiterjesztették, addig a mai feministák elutasítják az ilyen biológiai fundamentalizmust. A nők fizetett munkában való eltérő mértékű részvételével, valamint a munka nemi megosztásának természetével foglalkozó elméletek felváltva hangsúlyozzák a személyes választás vagy a strukturális korlátok jelentőségét a nők munkához való hozzáférésének korlátozásában vagy javításában.

Nemi egyenlőtlenség a munkában: fogalmak, mérőszámok

A munkában való részvétel nemi különbségeinek sokféle magyarázata van; ezek vagy az egyéni szintet, vagy az intézményi tényezőket hangsúlyozzák a nők és férfiak munkavégzésének alakításában. Mindazonáltal nem ez az egyetlen vitatott szempont a nemek és a munka tágabb területén. Maga a munka definíciója is jelentősen befolyásolja a statisztikai

eredményeket a foglalkoztatásra vonatkozó szinkron és diakron adatok értelmezésében. A foglalkoztatásszociológiai és gazdasági szakirodalmában például közhelyszámba megy, hogy a munkaidő alsó küszöbje, vagy éppen a tevékenység személyes értelmezése befolyásolja a foglalkoztatási és inaktivitási statisztikákat (lásd például Brown *et al*. 2006). A nők foglalkoztatásáról szóló statisztikai kimutatások hajlamosak alulértékelni a termelőmunkában való részvételüket és a női foglalkoztatás alakulását, így pedig – a skandináv országok kivételével – a nők foglalkoztatásának növekedését is alábecsülik a második világháborút követő időszakban. Jelen fejezet célja tehát, hogy átfogó áttekintést nyújtson a munkaszociológia diszciplínájának legfontosabb fogalmairól, egyrészt a széles körben elterjedt definíciókra összpontosítva, másrészt rámutatva az e fogalmak körül kialakult vitákra. Az alapfogalmak bemutatásán túlmenően ismertetünk néhány gyakran használt mutatószámot, amelyek a nők foglalkoztatásának statisztikai leírását is megalapozzák.

Amint az várható volt, a *munka* maga a munkaszociológia alapvető és központi fogalma, és bármennyire is triviálisnak tűnik, meghatározása meglehetősen összetett és sokrétű (Török 2014). A szociológiai fogalomhasználat néha egybevág a szó köznapi használatával, máskor reflektál annak esetleges torzításaira, például arra, hogy azt milyen mértékben szűkítjük le csak a bérért végzett tevékenységekre. Török Emőke szerint szociológiai értelemben „a legfontosabb definíciós kritériumok a *célra irányultság, a tudatosság, az erőfeszítés és a szükségletkielégítés*" (Török 2014: 21, kiemelés az eredeti szövegben). Mivel statisztikai kategóriáról is van szó, a munka és a foglalkoztatás meghatározása sokat köszönhet a közgazdasági

megközelítésnek, amely az emberek termelőtevékenységének mérhető aspektusait igyekszik megragadni. A produktív jelleg így a munka és a nem munka megkülönböztetésének tehát fő kritériumává válik. A munka alapvető definíciója tehát *minden olyan termelő tevékenységet* figyelembe vesz, *amely szolgáltatást vagy árut állít elő* (Hakim 1996: 20). A foglalkoztatást a piaccal összefüggésben határozzák meg, némileg leszűkítve a munka fogalmát, hogy csak azokat az árut vagy szolgáltatást eredményező tevékenységeket foglalja magában, amelyeket bérért vagy profitért végeznek, és amelyek a kapitalista piaci csere tárgyát képezik. Más szóval a statisztikai szemlélet kizárta a munka minden olyan formáját, amely a megélhetésre irányul (pl. háztartási tevékenységek vagy gondozás), és amely nem fejezhető ki pénzben (Sik 1999).

Két fontos szempontot kell kiemelni ezzel a fajta meghatározással kapcsolatban. Először is, ez a definíció nem tesz különbséget formális és informális munka között, ami azt jelenti, hogy ez a megközelítés nem zárja ki a lefedettségi köréből az informális gazdaságban végzett munkát. Másodszor, a meghatározás jelentős teret enged a házimunka különleges státuszával kapcsolatos vitáknak. Hagyományosan a személyes célból végzett házimunkát nem tekintették munkának, bár annak értéke könnyen pénzértékké alakítható. Több feminista közgazdász szerint azonban a munka legitim fogalomköréből való kizárása olyan maszkulin elfogultságot (*„male bias”*) tükröz, amelyet felül kellene bírálni annak érdekében, hogy helyesen fel lehessen becsülni a nők hozzájárulását a nemzeti szintű gazdasági teljesítményhez (lásd például Beneria 1981, id. Hakim 1996: 20).

A magánszférában végzett (nem termelő) háztartási munka és a közszférában végzett termelő tevékenység közötti különbségtételt, valamint ezek nemi jellegét tovább bonyolítják azok a történelmi bizonyítékok, amelyek azt mutatják, hogy a háztartási munka fogyasztásként és nem családi termelésként való meghatározása meglehetősen új jelenség, a 20. század közepére tehető. A „női házimunka és az eltartott feleség ideológiája" az iparosodással egyidős (Hays 1996), amely ideológia a sztereotip nemi szerepekben gyökerezett, ugyanakkor a kapitalista gazdaság fellendülésében is szerepet játszott. A háztartási tevékenységek újraértelmezése, és mezőgazdasági termelés helyett „reproduktív" munka-jelentéssel való felruházása szorosan kapcsolódik a 20. század gazdasági és társadalmi folyamataihoz és az azok alapjául szolgáló ideológiákhoz.

Mindazonáltal nem a háztartási munka az egyetlen olyan tevékenység, amelynek státusza meglehetősen homályos: a tanulás vagy a javak (gyermekek vagy idősek) gondozása is különleges státusszal bír. Ezért e – gyakran „szeretetmunkának" nevezett – tevékenységek munkától való elkülönítése érdekében egy további kritériumot vezettek be, amely szerint a termelékenység csak azokban az esetekben értelmezhető, amikor a tevékenység kedvezményezettje nem azonos a munkát végző személlyel. A munkaidő alsó küszöbértéke meghatározó mind a statisztikai szintű foglalkoztatási arányok, mind a munka és a nem munka közötti ideológiai és fogalmi megkülönböztetés szempontjából. A leggyakrabban használt

meghatározás szerint, beleértve az EUROSTAT[4] által elfogadottat is, *minden olyan tevékenység, amelyet a referenciahét során legalább egy órán keresztül bérért, haszonért vagy családi haszonért végeztek, munkának minősül*. Voltak kísérletek a küszöbérték heti 8 vagy 13 órára, illetve kéthetente 15 órára történő emelésére, de a meghatározásnak mindenekelőtt be kell illeszkednie a munkáról alkotott uralkodó társadalmi elképzelésekbe, és rendelkeznie kell valamiféle gazdasági racionalitással (például célszerű, ha egybeesik az adózásra és a szociális hozzájárulási küszöbértékekre vonatkozó jogi szabályozással). Minél alacsonyabb a munkaidő alsó küszöbe, annál magasabbak az ebből adódó foglalkoztatási arányok, bár nem minden definíció kiszélesítése vagy szűkítése vezet jelentős változásokhoz a statisztikákban. Továbbá a heti 10 óránál kevesebb munkaórából álló foglalkoztatás a marginális foglalkoztatás egy olyan formája, amely a munkavállalók kiszolgáltatottságával jár együtt (Strangleman & Warren 2008).

Végül a statisztikai felvételek számos más értelemben is befolyásolhatják a társadalmi munkavégzéséről kialakult képet: például általában csak az első és az elsődleges foglalkozásokat és tevékenységeket rögzítik, ami nemcsak a több munkahely esetén problematikus, hanem akkor is, ha egy személy az inaktivitás egy formáját (tanulmányok vagy nyugdíjba vonulás) és egy bérjövedelmet biztosító tevékenységet kombinál. Emellett a statisztikai adatgyűjtés időszaka hatással lehet a foglalkoztatási ráta értékeire, mivel a mezőgazdasági termelés

---

[4] Lásd: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Employed_person_-_LFS, megtekintve 2024. május 9-én.

dinamikájának megfelelően ingadozik a mezőgazdasági időszakos és idénymunkások száma (Haltiwanger *et al.* 1998).

Amint már említettük, a bérjellegű tevékenységnek több formája is lehet, például munkaidő vagy a munkavégzés helye szerint. A rendszeres, állandó szerződés alapján, napi 8 órás munkarendben, megszakítás nélkül, a munkavállaló lakóhelyén kívül végzett munkát nevezzük standard munkának (az OECD-definíció szerint), és ez csak egy típus a sokféle munkarend közül. Ezeket a munkahelyeket „standard munkahelyeknek" (az Egyesült Királyságban) vagy „tipikus foglalkoztatásnak" (EU) is nevezhetjük. A statisztikai elemzések szerint a standard foglalkoztatás aránya az elmúlt évtizedekben komoly csökkenésen ment keresztül, ami a nőket nagyobb mértékben érinti, mivel ők nagyobb valószínűséggel vesznek részt nem standard munkaformákban. Az atipikus foglalkoztatás növekvő aránya a munkaerőpiac rugalmasabbá válásának is betudható, ami egyrészt a munkaerő-kínálat kereslethez való jobb alkalmazkodása révén várhatóan növeli a foglalkoztatási rátát, másrészt viszont a munkavállalók kiszolgáltatottságát is fokozza (Felstead & Jewson 1999).

A családi dolgozók aránya az EU központi országaiban csökkent, különösen a mezőgazdasági foglalkoztatásban, ám abban a nők szerepe a 20. század közepe óta stabil, segédmunkásként, elsősorban a férfi családtagjaik vállalkozásához szükséges munkaerő biztosításában. Míg a segítőként való foglalkoztatás nagy előnyökkel jár a nőkre nézve a háztartási szerepek és a munka és magánélet összeegyeztetése szempontjából, sokféle vonatkozásban az mégis hátrányos helyzetbe hozza a munkavállalókat. Először is, sok esetben, az informális gazdaság sajátosságainál fogva ezt a munkát hivatalos

szerződés nélkül végzik, és így semmiféle szociális biztonságot nem nyújt. Másodszor, a családi munka elosztása nem a nyílt munkaerőpiacon történik, a munkavállalókat nem motiválja az elbocsátás lehetősége. Harmadszor, a munkaidő nem rögzített, hanem jelentős eseti szervezésnek van alávetve, a munkavállaló jövedelme pedig nem bér, hanem nyereség, amely az esetek többségében háztartási, és nem egyéni szintű (Watson 2008).

Bár a feladatokat otthon végzik, *az otthonról dolgozók* (vagy *távmunkások)* sok tekintetben közelebb állnak a hagyományos munkaviszonyhoz. A munkahely rugalmassága az ő esetükben azt jelenti, hogy a munkavégzés helye részben vagy egészben nem a munkahely, hanem általában a munkavállaló otthona. Ez a lehetőség különösen a kommunikációs hálózatok és eszközök fejlődésével, majd később a COVID-19 járvány hatására vált egyre elterjedtebbé, és mint lehetőség inkább a fehér-, mint a kékgalléros munkavállalók számára elérhető (Hilbrecht *et al.* 2008). Az atipikus foglalkoztatás egy további elnőiesedett formája az *idénymunka*, amely elsősorban a mezőgazdaságban és a szolgáltatási szektor számos alágazatában (pl. turizmus) elterjedt. Ez megvalósulhat rész- és teljes munkaidős foglalkoztatás formájában is. Az eddig vizsgált atipikus foglalkoztatási formák a családi gazdaságban zajló tevékenységeket leszámítva nem láthatatlanok, és nem mindegyik feminizált. A családi, valamint az idénymunkát sok esetben maguk a munkavállalók sem tekintik valódi foglalkoztatásnak (Török 2014).

A munkaszociológia egyik legmarginálisabb, legmellőzöttebb témája az *önkéntesség*, holott nem csak történelmileg, hanem jelenleg is fontos munkaforma. Jelentős előzményei a viktoriánus korban jótékonykodó, polgári családokban élők nők vagy éppen a munkásmozgalmakban tevékenykedő

önkéntesek (Strangleman & Warren 2008). Az önkéntes munka – melynek elterjedtségéről és feminizáltságának mértékéről kevés megbízható statisztikával rendelkezünk – egyfajta kontinuitást mutat a háztartás és a nyilvánosság között, de mindenképpen kívül esik a munkapiacon, hiszen a munkaerő az önkéntesek esetében nem válik áruvá (Sik 1999). Valójában úgy is értelmezhető, hogy az önkéntesség egy harmadik elemmel, a civil társadalommal egészíti ki a privát-publikus dichotómiát, jelentős jóléti funkciót látva el a társadalomban (Watson 2008). Önkéntes munka végezhető formális és informális keretek között, az önkéntesek körében pedig felülreprezentáltak a sajátos munkaétosszal, értékrenddel vagy anyagi lehetőségekkel rendelkező csoportokon túl a házas nők és a diákok (Watson 2008).

A gondoskodási munka a szociológia egyik legkésőbb tematizált, nyilvántartott, bizonyos szempontból ugyanakkor ellentmondásos megítélés alá eső munkaformája, amely éppen a munka piaccentrikus operacionalizációja folytán láthatatlan marad (Sik 1999). A szakirodalomban eltérő elnevezések alatt jelenik meg, és ami e definíciós sokféleség mögött húzódik, az a mérhetőségét és összehasonlíthatóságát is megnehezíti (Herche 2010). A gondoskodási munkának elsősorban a házimunka képezi a gerincét, és az már operacionalizálási módtól függ, hogy a gyermek- és idősgondozás is beleértendő-e. Nancy Fraser széles körben ismert *gondoskodási válságelmélete* mindezeket beleérti a gondoskodási munkafogalmába, az idősgondozással és a közösségi kapcsolatok fenntartásával együtt (Fraser 2018). Fraser megközelítésében ezekben a magánszférában zajló tevékenységekben az a közös, hogy a kapitalizmus működése szempontjából elengedhetetlen

munkaerő biológiai és társadalmi reprodukcióját biztosítják. Ez az operacionalizálási mód kiterjed a munkaerőpiacon végzett szociális tevékenységekre is. A magánszférában végzett gondoskodás a munkaformák közül a legláthatatlanabb, amelynek mérését nem csak az eltérő operacionalizálási módok, hanem az adatfelvétel során használt módszerek – becslés vagy időmérleg-vizsgálatok – eltérő eredménye is nehezíti (Herche 2010). Az elmúlt időszakban az érdeklődés horizontjába került, ám még láthatatlanabb kognitív munka tovább fokozta ezt a helyzetet (Daminger 2019).

A szociológiai vizsgálódás homlokterébe mindössze az 1970-es években került be, a nyilvános szféra modernizációját magyarázni hivatott klasszikus elméletekből (mint amilyen Comte-é, Durkheimé, Weberé vagy Marxé) rendre kimaradt. Durkheim például a nőies magán- és férfias nyilvános szféra kettősségét a modern társadalom alapjellemzőjének számító társadalmi munkamegosztás megnyilvánulásának látta (Strangleman & Warren 2008). A gondoskodási munkát strukturáló és láthatatlanná tevő magán és nyilvános különválása, valamint a reproduktív munka „beszorulása" a magánszférába, a munkaerőpiacon végzett termelői munkától leválasztva, az iparosodásra visszavezethető folyamat (Watson 2008). A *háztartásbeli nő* idealizált képe a kapitalizmus első, liberális, viktoriánus korszakához köthető, ennek a normának, valamint a különálló szférák ideológiájának valójában csak a vékony polgári réteg tud megfelelni, a munkásosztály nőtagjai ugyanis tömegesen a munkaerőpiacon vannak, „elhanyagolva" reproduktív feladataikat. Többek között ezt az ellentmondást

hivatott kezelni a fordista korszak, amely a családi bér intézményével kívánja a nőket a magánszférában tartani és így a munkaerő reprodukcióját biztosítani (Fraser 2018).

A gondoskodási munkát mind a magánszférában, mind pedig a munkaerőpiacon javarészt nők végzik, és az elmúlt évtizedekben sem mutatható ki jelentős kiegyenlítődés a nemek részvételében. A férfiak kisebb szerepe ezekben a feladatokban nem kizárólag mennyiségi, hanem minőségi kérdés is, hiszen erőteljes nemi szegregáció jellemzi azt: a nők rendszerint a gyakori, sürgős és rutin-, a férfiak pedig a rendszertelen és halasztható feladatokra „specializálódnak". Ha a nemi különbség csökken is valamelyest a házimunka terén, a gyermekekkel kapcsolatos feladatok oroszlánrésze továbbra is a nőkre hárul (Herche 2010, Takács 2008). A COVID-járvány hatását sok kutatás megpróbálta megragadni: egy magyarországi survey éppen ezt, a gyermekgondozási munka mennyiségének exponenciális növekedését mutatta ki, és abban a nemi szakadék fennmaradását (Fodor *et al.* 2021), egy Magyarországon és romániai magyar anyák körében készített interjús kutatás azt találta, hogy az intenzív anyaság normája és az anyaság professzionalizációja nagy szerepet játszott abban, hogy az apák nem tudtak a karantén idején sem nagyobb szerepet vállalni a gyermeknevelésben (Nagy *et al.* 2023).

A házi- és gondozási munkák alacsonyabb presztízsének fenntartásában fontos szerepet játszik az, hogy a ráfordított időmennyiség és a munka hatékonysága fordítottan arányos, viszont a ráfordított idő mennyiségével fordított arányban csökken a belőle fakadó presztízs is. A háziasszonyok társadalmi státuszát férjük státuszából vezetik le, ezért minél több időt szentelnek a házimunkának, annál nagyobb a függés

a partner társadalmi pozíciójától és erőforrásaitól. A gondoskodási munkára fordított idő és erőfeszítések mennyisége rétegzett mintázatot mutat. Collins például azt állítja, hogy a munkásosztályhoz tartozó nők hangsúlyosabb „otthonközpontúságot" mutatnak, mint középosztálybeli társaik. Hosszabb otthoni munkaidejük azzal magyarázható, hogy sokkal nagyobb hangsúlyt fektetnek otthonuk alakítására és megszervezésére, abbéli törekvésükben, hogy életmódjukba beépítsék a középosztálybelinek gondolt fogyasztási mintákat és elemeket (Collins 2003).

Marxista, majd feminista megközelítésben a nők elsődleges szerepe a gondoskodási feladatokban alárendeltségük és kizsákmányolásuk legfőbb oka és fenntartója, ezért emancipációjuk elengedhetetlen feltétele bevonásuk a fizetett munka világába, amely megbecsültség tekintetében is a gondoskodási munka fölé helyeződik. England (2010), valamint Hochschild és Machung (2003) szerint éppen ez a magán-nyilvános hierarchia jelenti az egyik akadályát annak, hogy a nőkhöz hasonlóan a férfiak is átlépjenek a nemi határvonalon, és belépjenek a nőiesnek számító munkakörökbe, vagyis kimozduljon holtpontjáról az ún. „megrekedt forradalom". A (nőies) fizetetlen reproduktív munka alulértékelése elválaszthatatlan attól a pénzügyi-globalizált neoliberális kontextustól, amely létrehozta az ún. gondoskodási válságot. Fraser elmélete szerint e válság lényege az – hasonlóan az ökológiai vagy politikai krízishez –, hogy a növekedéscentrikus kapitalizmus feléli azokat a társadalmi, ökológiai és politikai erőforrásait, amelyekből táplálkozik, ám annak reprodukciójához sem a tőke, sem az állam nem kíván hozzájárulni (Fraser 2018). Miközben az állam mindinkább kivonul a reprodukciót

biztosító közszolgáltatásokból, ezek a feladatok egyre nagyobb mértékben privatizálódnak, re-familiarizálódnak (Saxonberg & Sirovátka 2006), lényegében pedig a nőkre hárulnak, az általánossá vált kétkeresős családmodell, valamint az elkötelezett dolgozó neoliberális normájának (Nagy *et al*. 2016, Takács 2008) körülményei között a nők osztályhelyzetük függvényében reagálnak. A középosztálybeli nők kiszervezik e feladatok egy részét alacsonyabb státusú nőknek (akik számára a gondoskodás kommodifikálódik), akik viszont ezt nem tudják megfizetni, marad az állandósult időszegénység vagy munka-magánélet problémák (Fraser 2018).

Az állam szociál- és családpolitikai eszközökkel nagy mértékben tudja alakítani a családon belüli munkamegosztást és a nőkre háruló gondoskodási munka mennyiségét azáltal, hogy a kétkeresős, a férfi kenyérkeresői és női gondoskodói vagy az univerzális gondoskodói családmodellt ösztönzi (Fraser 1997, González *et al.* 2000). A Gosta Esping-Andersen által kidolgozott jóléti állam tipológiában a később hozzáadott negyedik típus a mediterrán társadalmaké, ahol a munkaképességüket átmenetileg vagy véglegesen elvesztett egyének jóléti támogatásában szinte kizárólag a családra támaszkodnak. González és munkatársai azt elemzik, hogy a család, az állam és a munkaerőpiac közötti kölcsönhatás hogyan eredményezi a nemek rendjének egy sajátos konfigurációját, amely a posztfordista átalakulások ellenére a nőket helyezi a gondozási munka középpontjába. Nemcsak a (kis)gyermekek gondozásáért és neveléséért felelnek, hanem speciális intézmények hiányában elsősorban az idősekről való gondoskodás is az ő feladatuk (González *et al*. 2000, lásd még del Boca 2002).

Gyakori tévhit az, hogy a nők a 20. században kezdtek el dolgozni. Ha hűek maradunk a munka fogalmának előzőekben bemutatott kiterjesztéséhez és a nem-piaci formáit is beemeljük értelmezési keretünkbe, akkor látható, hogy a nők a premodern agrártársadalmakban éppen úgy dolgoztak, mint a férfiak, a családi gazdaságokban, csak sokkal kevésbé hangsúlyos nemi munkamegosztás szerint. Az iparosodással az új munkásosztály női tagjai is bekapcsolódtak a bérmunkába, ám tömegesen az ugrásszerűen bővülő szolgáltatói szektorba az 1970-es évektől léptek be. A második világháború előtt és az azt követő évtizedekben a fordista gazdaságban alacsony volt a női foglalkoztatás, hiszen a munkások jövedelme és foglalkoztatásának biztonsága mellett szükségtelenné vált a női fizetett munkavállalás. A nagyarányú női foglalkoztatás a nyugat-európai és észak-amerikai társadalmakban alapvetően kereslet-vezérelten, vagyis a bővülő szolgáltatói munkaerőpiac hatására zajlott, bár kétségkívül lendületet adott neki a feminista mozgalom is. A korabeli aggodalmak – hogy ti. a munkaerő feminizálódása kiszorítja a férfi munkavállalókat – megalapozatlannak bizonyultak, hiszen az újonnan belépő nők nem a férfiak munkaerőpiaci pozícióit célozták meg. A férfiak foglalkoztatását sokkal erőteljesebben érintette ezekben az évtizedekben a dezindusztrializáció, amely az ipari termelés globális déli országokba való áthelyezését jelentette. A női foglalkoztatás arányának növekedése viszont beindította a béreknek egyfajta levele nivellálódását, vagyis az általános bérszínvonal csökkenését annak hatására, hogy a nők mint családjaik másodlagos keresője kisebb fizetésért is elvállalták a munkát. A női munkaerő jelentős része ún. rózsaszín galléros, gyakran rugalmasabb, rosszabbul megfizetett és rosszabb

munkakörülményekkel is jellemezhető zárványokban, ún. „női enklávékba" szorult. Míg Nyugat-Európában a részmunkaidős foglalkoztatás volt a jellemző az újonnan foglalkoztatott nők esetében, az Egyesült Államokban inkább teljes állásban vállaltak munkát (Strangleman & Warren 2008, Watson 2008).

A közép- és kelet-európai államokban két évtizeddel korábban, a szocialista hatalomátvételt követően kezdődött a nők „beléptetése" a munkaerőpiacra. A jellemzően agrártársadalmak átfogó modernizációját az iparosítás révén célul kitűző szocialista államok felülről irányítottan, tervszerűen bonyolították le a nők bevonását a szocialista bérmunkába a kollektív gazdaságokban vagy az újonnan létrehozott, majd nagy ütemben bővített iparban. Egyszerre volt az iparosítási politika végrehajtásának elengedhetetlen feltétele a női munkaerő, és egyben kiemelt ideológiai cél is. Az Új Szocialista Ember csak a korábbi nemi, települési és osztálykülönbségek felszámolásával volt megteremthető, a nők emancipálását pedig csak az önálló bérhez juttatás révén lehetett megvalósítani. Ez azonban – miután a gondoskodási munka társadalmiasítása javarészt elmaradt – sokkal inkább vezetett kettős teherhez, mint nemi egyenlőséghez (Einhorn 1993, Kligman 2000).

Annak ellenére, hogy a nők tömeges foglalkoztatásának 20. század második felében lezajlott folyamata alapvetően eltérő indíttatású volt – nyugaton a piaci kereslet hatására, a szocialista államokban pedig az állam irányítása alatt –, a 90-es évekre nagyon hasonló munkaerőpiaci nemi egyenlőtlenségi minták jellemezték a női munkavégzést. Az alábbiakban azokat a leggyakrabban használt indikátorokat tekintjük át, amelyekkel leírható ez az egyenlőtlenség.

A nők és a férfiak munkaerőpiaci részvétele eltérő mintákat követ. A leggyakrabban alkalmazott mutató a *foglalkoztatási különbség* vagy *szakadék*, amely a férfiak és a nők foglalkoztatási rátája közötti eltérés (különbség vagy hányados formájában kifejezve), általában a 15 éves és annál idősebb aktív népességre számítva. A 20. században, különösen annak második felében a nők foglalkoztatási rátája ugrásszerűen megnőtt, ám gyakorlatilag máig nem érte utol a férfiak foglalkoztatási arányát (Mascherini *et al.* 2016). Szorosan kapcsolódik hozzá az aktivitásnak a nemi különbségeit mérő mutató, az ún. aktivitási különbség, amely azért jelentős – például romániai viszonylatban – mert azokra a nőket sújtó hátrányokra mutat rá, amelyek megakadályozzák azt, hogy egyáltalán közel kerüljenek a munkaerőpiachoz. Azokban a társadalmakban, ahol a női inaktivitás magas, főként a kényszerű háztartásbeliség felelős ezért alacsonyan képzett, városi fejlődési gócpontoktól távol élő nők esetében (Geambașu 2016).

A nők és férfiak munkaerőpiaci státusza közötti különbségeket megragadó gazdasági és szociológiai mutatók második csoportja azt méri, hogy a két nem milyen mértékben koncentrálódik bizonyos foglalkozásokban vagy gazdasági ágazatokban. A munkahelyek és foglalkozások sok tekintetben különböznek egymástól: sajátos profiljuk van a nemi összetétel, az átlagos bérszínvonal, a munkakörülmények, a rugalmasság, a szakszervezeti védelem, a foglalkoztatás biztonsága, az elvárt iskolázottsági szintek és formák, a munkával kapcsolatos készségek és kompetenciák tekintetében, és mindezek sajátosan alakítják a foglalkoztatottak munkaerőpiaci boldogulását (Roos & Gatta 1999: 113). A munkaerőpiaci szegregáció fogalma arra utal, hogy nem csupán a személyes és nemi preferenciák,

szerepfelfogások és sztereotípiák irányítják a munkavállalókat bizonyos foglalkozásokba, hanem adott strukturális erők is felelősek a társadalmi és munkaerőpiaci szegregációért. Továbbá nemi alapú szegregációról beszélünk a munkaerőpiacon, amikor a szakmák vagy ágazatok közötti (nemek szerinti) határokat csak nehezen lehet átlépni, a munkavállalóknak különböző látens, de strukturális akadályokkal kell megküzdeniük. Természetesen a munkaerőpiaci szegregáció mint olyan társadalmi folyamat, amely a munkavállalók bizonyos csoportjait a munkaerőpiacon bizonyos pozíciók felé irányítja, nem csak a férfiakat és a nőket érinti, hanem a különböző korú, „faji" csoportba tartozó, etnikai, társadalmi hátterű munkavállalókat is, vagyis egy sor olyan „veleszületett" státusz szerint nyújt eltérő lehetőségeket, amelyek nem egyéni erőfeszítések vagy humántőke-különbségek eredményei. A szegregáció azt is jelenti, hogy a munkavállalók e csoportjai valójában nem ugyanazokért a munkahelyekért versenyeznek.

A szegregáció mintázatait több tényező befolyásolja: a munkapiac szabályozása, a munkaerőhiány, a foglalkoztatás növekedése, a csökkenő bérek, a presztízs vagy biztonság, illetve a férfiak korlátozott érdeklődése bizonyos szakmák iránt. A munkahelyi szegregáció egyik központi következménye, hogy a női munkavállalók által elfoglalt szakmai pozíciók általában a bérezés, a presztízs és a karrierlehetőségek tekintetében rosszabbak lesznek a férfiakénál. A női többségű szakmák és ágazatok átlagosan a legalacsonyabb átlagbéreket mutatják. Ez az összefüggés többféleképpen magyarázható. Először is, az emberi tőke modellje által inspirált „kompenzáló különbségek" elmélete szerint a feminizáció szintje és az

átlagjövedelem közötti fordított korreláció valójában nem a nők magasabb arányával függ össze, hanem a nők magas koncentrációja maga is az ágazat vagy szakma számos más jellemzőjének – mint amilyen a rosszabb munkakörülmények vagy a munkahelyi biztonság hiányának – hatása. Másodszor, a nemek szerinti összetétel és a bérszínvonal közötti összefüggések egy ágazaton vagy szakmán belül nem egy adott személy, hanem egy egész társadalmi csoport kollektív „statisztikai diszkriminációjának" eredménye lehet, amely a munkáltatónak az egyes csoportok emberi tőkéjéről, motivációjáról és törekvéseiről alkotott képén alapul. Harmadszor, strukturális szempontból a feminizált szakmák alacsonyabb jövedelme a nagyszabású gazdasági átalakulások és szerkezetátalakítások eredménye lehet (Roos & Gatta 1999: 115–117).

A foglalkozási szegregáció azonban nem (vagy nem mindig) eredményez hierarchiát, vagyis nem mindig egymásnak alá- és fölérendelt társadalmi pozíciókhoz kapcsolódik (vagy kapcsolódott). A *horizontális szegregáció a* munkavállalóknak az (ön)szelekcióját és szakosodását jelöli, amely ahhoz vezet, hogy a nők és férfiak strukturálisan hasonló pozíciót töltenek be különböző foglalkozásokban. Ezzel szemben a *vertikális szegregáció a* női és férfi alkalmazottak szelektív beosztására utal, gyakran ugyanazon ágazaton vagy szervezeten belül is különböző foglalkozásokban és pozíciókban, és amely különbség státuszbeli egyenlőtlenségeket is rejt. A szervezeti hierarchiában elfoglalt pozíciók befolyásolják a munkavállalók jövedelmi szintjét, bár voltak olyan tanulmányok, amelyek kimutatták, hogy a nők általánosan alacsonyabb bére inkább a felfelé vezető szakmai mobilitási utakhoz való hozzáférésük hiányát tükrözi, mint pusztán a strukturális pozíciót. A nők

tömeges belépése a munkaerőpiacra többek között hozzájárult ahhoz, hogy a horizontális szegregációt vertikális szegregáció váltotta fel: a nők a legtöbb, korábban kizárólag férfiak által betöltött szakmába is bekerültek, de amint azt számos elemző kimutatta, különösen Nyugat-Európában ez szinte érintetlenül hagyta a férfiak munkaerőpiaci pozícióit (England 2010). Ennek fő oka az volt, hogy a nők elsősorban a munkaerőpiac másodlagos-marginalizált szegmensében, részmunkaidős foglalkoztatási formában léptek be a munkaerőpiacra, vagyis anélkül, hogy valós versenyhelyzet alakult volna ki a férfiakkal, ugyanazokért a munkakörökért.

A munkahelyi szegregáció mérése többféleképpen is megvalósítható. A horizontális szegregáció mérésének egyik lehetősége a Duncan és Duncan-féle Dissimilarity Index (DI), amelyet eredetileg az amerikai nagyvárosok, városrészek és iskolák faji szegregációjának megragadására dolgoztak ki. A vertikális szegregáció Erikson és Goldthorpe modellje segítségével mérhető, amely azon a feltételezésen alapul, hogy a foglalkozási szegregáció és a társadalmi osztályszerkezet a foglalkozások, státuszok és jutalmak egyenlőtlen társadalmi eloszlásának két külön aspektusa és megnyilvánulása. Ebben a tekintetben a foglalkozások két típusát különböztették meg: szegregált és integrált foglalkozások. A férfiak esetében a legtöbb szegregált munkahelyet a szakképzett kékgalléros szakmák között találták, míg a nők többsége inkább a magasan képzett fehérgalléros szakmákban dolgozott. A szegregált foglalkozások közé elsősorban alacsonyabb státuszú munkakörök tartoznak, míg az elsődleges munkaerőpiacon levő, javarészt magasabb státuszú foglalkozások nagyobb valószínűséggel integráltak (Hakim, 1996: 153, 158).

A horizontális szegregáció helyét fokozatosan átvevő vertikális szegregáció és az utóbbi tartós – sőt fokozatosan erősödő – jellege, valamint a nők alacsonyabb általános munkaerőpiaci státuszának állandósulása kétségbe vonja az esélyegyenlőségi jogi keret hatékonyságát. Bár a 20. század folyamán formálisan feloldották a nők számos „férfi" foglalkozáshoz való hozzáférésének formális tilalmát, valamint feloldották a házassági tilalmakat (vagyis az ún. *marriage bar* intézményét), egész „női munkahelyi enklávék" jöttek létre, a férfiak dominálta szakmákon és ágazatokon belül (Powell 1999: x). A német munkaerőpiacra vonatkozó tanulmányok kimutatták, hogy a nemek közötti vertikális szegregáció a munkaerőpiacon a viszonylag erős esélyegyenlőségi törvények ellenére minden kohorsszal egyre nagyobb lett. A legtöbb magyarázat – kivéve a strukturális szintű elméletet, amely a munkaerőpiaci szegregáció erősödését a szegmentáció fokozódásának tulajdonítja – a nők foglalkoztatása esetében általában az egyéni preferenciákra és döntésekre összpontosít. Más szóval, bizonyos szempontból a vertikális munkahelyi szegregáció „áldozatait" „hibáztatják" azért, hogy olyan foglalkozásokat és ágazatokat választanak, ahol az azonos neműek vannak többségben. A nemek szerinti – azaz férfias és nőies – munkakultúrák koncepciója a koncentráció felelősségét a munkavállalókra hárítja, azt feltételezve, hogy pályaválasztásukat többek között a munkahelyek állítólagosan „nemi" jellege alapján hozzák meg. Jacobs „forgóajtó-elmélete" azt mutatja be, hogy a kirekesztés és a társadalmi ellenőrzés mikroszintű mechanizmusai hogyan vezetnek a nemileg homogén munkahelyekhez. E pszichológiailag megalapozott elmélet szerint a viszonylag homogén környezetben dolgozó nők és férfiak egyaránt hajlamosak

megtagadni a másik nemhez tartozó új kollégáktól a pszichológiai és szakmai támogatást és elfogadást, azzal a nem is mindig tudatosított szándékkal, hogy megőrizzék a kialakult munkakörnyezetet (Jacobs 1989). Ez az elmélet azt állítja, hogy bizonyos munkakörök nemi jelleggel való felruházása széles körben elterjedt nemi sztereotípiákban gyökerezi. E sztereotípiák normatív nyomást gyakorolnak az emberekre, akik így még a társadalmi elutasítás elkerülése érdekében is alkalmazkodnak (Burn 1996: 3). Mindazonáltal azt fontos kiemelni, hogy a „nőies munkák" nem eredendően nőiesek, hanem a nekik tulajdonított jelentések oly módon konstruáltak, mint amelyek „megfelelőbbek" a nők számára, másrészt döntő jellemzőjük nem valamiféle belső kongruencia a nők veleszületett vagy tanult képességeivel, hanem az a tény, hogy státuszukat és jövedelmüket tekintve inkább alacsonyabb rendűek, mint a férfiak munkái. A 20. század során tehát csak a munka nemek szerinti szegregációjának formája és funkciói változtak. A magánpatriarchátusról a közpatriarchátusra való áttérés elsősorban a háztartás és a formális munkaerőpiac közötti 19. századi helyéről való elmozdulást és a munkaerőpiacon a gazdasági ágazatokon és foglalkozásokon belüli elhelyezést jelentette (Walby 2020).

A munka világában kialakult nemi egyenlőtlenség további területeken is megmutatkozik: a nők a férfiaknál korlátozottabb mértékben férnek hozzá magasabb státuszú állásokhoz és vezető pozíciókhoz, és tartósnak bizonyul a nők és férfiak bére közötti szakadék. A nemek közötti egyenlőtlenségek egyik fontos mutatójának ezért az úgynevezett „üvegplafont" (Nagy 2001) tartjuk, amely azt mutatja meg, hogy egymáshoz viszonyítva milyen esélyekkel célozhatnak

meg férfiak és nők magasabb pozíciókat a szervezeti hierarchiában, míg a nemek közötti bérszakadék a nők és férfiak átlagbére közötti különbséget méri. Bár a nők vezető pozícióba jutását a nyugati világban már nem nehezítik formális jogi akadályok, a vezető pozíciók nemek szerinti összetétele messze nem kiegyensúlyozott. A 20. század végén megjelent cikkükben Cooper és Lewis a munkáról és a karrierről alkotott megváltozott elképzelések alapján az üvegplafon nagyobb áteresztőképességére számítottak. A szerzők arra számítottak, hogy a munka fokozódó rugalmassága és a karrierépítés változó, készségeket és kompetenciákat hangsúlyozó és értékelő mintái új lehetőségeket nyitnak meg a nők előtt, és megkönnyítik a vezető pozíciókba való bejutásukat. A változásokat előidéző legjelentősebb tényezőnek a vezetési normák átalakulását vélték, amelyek a korábbiaknál nagyobb teret biztosíthatnak a „nőiesnek" tartott vezetési stílusnak (Cooper & Lewis 1999: 40). Ezzel szemben a kutatások arra világítottak rá, hogy ezek a normaváltozások nem tudták ellensúlyozni azt az erősödő társadalmi elvárást, amely a munkahelyi elkötelezettséget, motiváltságot a ráfordított időben, állandó, megszakítás nélküli rendelkezésre állásban méri. A neoliberális *hosszú munkaórák kultúrája („long hours culture")* a munkaerőpiaci felelősséget és kockázatokat az egyénre hárítja, és nem biztosít teret semmilyen munkán kívüli gondoskodási tevékenységnek (Orgad 2019). Ennek a normának általában kevésbé tudnak megfelelni mindazok, akiknek valamilyen reproduktív feladatot kell ellátniuk, de közülük is kiemelendő az – intenzív anyaság normájának megfelelni próbáló – anyák helyzete (Hays 1996, Nagy 2020).

Az anyaság jelentős társadalmi akadályt jelent éppen a szervezeti hierarchiában előrejutni igyekvő nők számára.

A 20. századot jellemző politikai és társadalmi átalakulások ellenére, amelyek hozzájárultak a nők nyilvános és magánéletében bekövetkezett radikális változásokhoz, a nők munkaerőpiaci helyzete még mindig rosszabb, mint a férfiaké, beleértve annak pénzügyi vonatkozásait is. Sőt, Powell 1999-es becslése szerint a nemek közötti bérszakadék az elmúlt évtizedekben folyamatosan mélyült (Powell 1999: x). A gyakran „a női lét költségeként" megfogalmazott, nemek közötti bérszakadék vagy a nemek közötti kereseti arány gyakorlatilag univerzális, mivel minden társadalmi csoportot érint, kortól, etnikai hovatartozástól, nemzetiségtől, képzettségtől vagy gazdasági ágazattól függetlenül (Roos & Gatta 1999: 95). Nemi bérrést szokás a hivatalos statisztikai adatszolgáltatás és elemzések keretében, de szokás survey-adatok alapján is számolni. A hivatalos számítási módszer makroszinten a nők és férfiak átlagos bruttó órabérének különbségével dolgozik, vagy más megközelítésben arányokkal azt adják meg, hogy a nők átlagosan a férfiak bérének hány százalékát keresik (Európai Bizottság 2006: 21). Fontos, hogy ezeket a mutatókat nem szervezeti, hanem összgazdasági szinten számolják. Korábbi elemzésünkben kimutattuk, hogy az iskolai végzettséggel és a szakmai státusszal egyidejűleg a nemi bérrés is növekszik (Geambașu 2009). Bár a kérdéssel kapcsolatban végzett tanulmányok egy sor magyarázó tényezőt találtak jelentősnek, számos kutató egyetértett abban, hogy az esélyegyenlőség jogi rendelkezései hozzájárultak az azonos pozícióban dolgozó nők és férfiak eltérő díjazásának betiltásához. Hakim becslése szerint a diszkrimináció betiltása mintegy 10 százalékkal

javította a nők keresetét (Hakim 1996: 176). Következésképpen a férfiak és nők jövedelme között fennálló különbségeket számos szerző az ágazati és horizontális szegregációnak tulajdonítja (Crompton & Sanderson 1990: 24).

A bérszakadék magyarázatára tett számos kísérlet közül az egyik legjelentősebb Ronald Oaxaca és Alan S. Blinder munkája, akik egymással párhuzamosan dolgoztak ki egy regresszióelemzésen alapuló statisztikai módszert, az úgynevezett *dekompozíciós eljárást*, hogy feltárják, milyen mértékben járulnak hozzá az egyéni és a strukturális tényezők, valamint a diszkrimináció az eltérő jövedelemszintekhez (Oaxaca 1973, Blinder 1973). Négy tényező alakítja viszonylag hasonló súllyal a jövedelemszintet: a humántőke (a képzettség és a szolgálati idő hossza), a gazdasági ágazat és egyéb kontextuális tényezők, a nők aránya az ágazatban, valamint az egyéni szintű motiváció, törekvések és a hierarchiában elfoglalt pozíció. A nemek közötti bérszakadék meglehetősen sajátos kapcsolatot mutat a jutalmak meritokratikus elosztásával: a várakozásokkal ellentétben az emelkedő iskolázottsági szint nem szűkíti, hanem éppen ellenkezőleg, mélyíti a nemek közötti kereseti különbségeket, tekintettel arr, hogy a férfiak jövedelmét nagyobb ütemben javítja, mint a nőkét (Cooper & Lewis 1999: 101).

Az 1970-es évek óta eltelt évtizedekben folyamatos optimizmus hatotta át a női munkavállalást érintő hátrányok kérdését, amely várakozás és bizalom egyfajta lineáris javulásban ma is áthatja a közbeszédet és közgondolkodást. Az elképzelések szerint a nők fizetett munka világába való belépésének fokozatosan csökkentenie kellett volna a magánéletben kialakult függőséget, majd kiegyenlíteni pozícióikat a

munkaerőpiacon is. Mára azonban a szociológiában konszenzus övezi a *megrekedt forradalom* elméletének azt a megállapítását, hogy a nők munkavállalása önmagában nem kérdőjelezte meg a férfiasnak és nőiesnek számító munkák hierarchiáját, és miután a férfiak gyakorlatilag alig léptek be a nők dominálta foglalkozásokba és területekre – a fizetett és fizetetlen munkák terén –, azok társadalmi értékelése sem javult. Ebben az alfejezetben azt tekintettük át, hogy mely munkaformákban túl- vagy alulreprezentáltak a nők, és milyen statisztikai mutatók segítenek számszerűsíteni a női hátrányokat a munkaerőpiacon. A záró alfejezetben a munka világát jellemző nemi egyenlőtlenségeket magyarázó legismertebb elméleteket mutatjuk be.

Magyarázatok a munkaerőpiaci nemi egyenlőtlenségre

Mindenfajta – etnikai, faji, nemi – munkaerőpiaci egyenlőtlenség meghatározó tényezői két plusz egy csoportba sorolhatók. Az egyik oldal a kínálati, azaz a munkaerő jellemzői vagy az egyéni tényezőké, amelybe a munkavállalók képzettsége, motiváltsága, értékrendje, döntései, aspirációi tartoznak. A második a keresleti, vagyis a munkáltatói oldal, amely mindazokat a strukturális feltételeket jelenti, amelyek a munkavállalói törekvéseknek határt szabnak. Végül pedig, a két dimenzión túl a munkáltatók diszkriminatív gyakorlatai tekinthetők a harmadik tényezőnek, amely azonban a környezet gyakran stigmatizáló viszonyulása, valamint az érintettek eltérő percepciói és interpretív gyakorlatai miatt nehezen mérhető. Az alábbiakban az első két csoportba sorolható tényezőket hangsúlyozó lényegesebb teóriákat ismertetjük.

Az individualista vagy munkavállalói oldali magyarázatok az egyének értéktrendjével vagy racionális döntéseivel magyarázzák az egyenlőtlenséget, és alapvetően konzervatív szemléletű elméletként a *status quo* fennmaradása mellett érvelnek. E csoport egyik legismertebb és legvitatottabb elmélete Catherine Hakim *preferenciaelmélete*. Hakim fő tétele az, hogy a női foglalkoztatás alakulásáért és a nemek közötti egyenlőség meg nem valósulásáért nem kizárólag a patriarchátus vagy a strukturális kényszerek tehetők felelőssé, hiszen a nők maguk sem egységesek, nem képeznek homogén csoportot elképzeléseik, vágyaik, a munkához való kötődésük tekintetében. Mi több, a nők aspirációi nem feltétlenül vezethetők le hagyományos szociodemográfiai jellemzőikből, hiszen preferenciáik individualizálódnak és magyarázó erejük felértékelődik. Ezzel magyarázható az is, hogy a bevett emancipációs vagy női foglalkoztatási politikák nem hozzák az elvárt eredményeket, ugyanis nincsen olyan közpolitikai eszköz vagy beavatkozás, amely a nők összes csoportján segíteni tudna. Hakim mérései szerint az angol társadalomban három csoport különböztethető meg a női populáción belül a munkához és gondoskodási feladataikhoz való attitűdjük alapján. Az *otthon-*, valamint a *munkaközpontú* nők a társadalom egyenként 10–30 százalékát teszik ki, operacionalizálástól és korszaktól függően. Az első csoportba azok tartoznak, akik számára családjuk és a gyereknevelés jelenti a prioritást, és alapvetően nem szeretnének jelen lenni a munkaerőpiacon. Számukra az iskolai végzettség sokkal inkább olyan kulturális tőke megszerzését teszi lehetővé, amely a maritális piacon vagy a gyermeknevelés során térül meg. Alapvető értékeik is közösségorientáltak, és távol esnek a munkaerőpiac által

megkövetelt kompetitív szellemiségtől. Ettől a csoporttól határozottan különbözik a munkaközpontú nők csoportja, akiket leginkább a versengés és a munkaerőpiacon elérhető teljesítmény motivál, alapértékük pedig az individualizmus. Alapvető törekvésük a fizetett munka világában helytállni, és ennek rendelik alá tanulmányi döntéseiket is. Ebben a csoportban alacsony a gyermekvállalási arány. Végül, mintegy „középen" találjuk a nők többségét kitevő (társadalomtól, időszaktól és mérési módszertől függően 40–80 százalékra becsült) ún. *adaptív nők* csoportját, amelybe az egyensúlyozni vágyó nők tartoznak. Céljaik között egyaránt szerepel a munkavállalás (ám nem az előző csoporthoz mérhető elköteleződéssel) és a családalapítás, amit a kompromisszumkereső alapértékeik is tükröznek. Hakim fontos következtetése e tipológia alapján az, hogy a három csoportot három szociál-, család- és foglalkoztatáspolitikai csomaggal lehet céljai megvalósításában támogatni. A családközpontú nők a gyermekvállalást támogató családpolitikákra „reagálnak", míg munkaközpontú társaik inkább az esélyteremtő, foglalkoztatáskönnyítő és antidiszkriminatív intézkedésekre. Az egyensúlyozni kívánó nők helyzetét az összeegyeztetést, rugalmas foglalkoztatást ösztönző politikák könnyítik meg számottevően (Hakim 1993, 1996).

Hakimnak az az alapfeltevése, hogy a nők preferenciái stabilak, és hogy azokat szociálpolitikai eszközökkel nem alakítani kell, hanem ahhoz igazodni és aspirációikat támogatni. Ezzel azt is sugallja, hogy a fizetett munkavállaláson keresztül megvalósítható emancipáció nem univerzális és nem szabad magától értetődő értékként tételezni vagy a társadalom tagjait értékrendváltozásra ösztönözni. Éppen ez, az egyénhez

szervesen hozzátartozó értékrend, valamint a látensen áldozathibáztató szemlélet a két leggyakrabban bírált pontja Hakim elméletének. Egyrészt az cáfolható, hogy a közpolitikák, a társadalmi adottságok és kényszerek ne hatnának az egyéni preferenciákra: Lovász és Szabó-Morvai Ágnes kimutatta, hogy Magyarországon a rendelkezésre álló bölcsődei férőhelyek pozitívan befolyásolják az anyai foglalkoztatást (Lovász & Szabó-Morvai 2019). Másrészt az egyéni értékrendek nem „légüres térben", strukturális és normatív hatásoktól mentesen alakulnak, a makrotényezők és folyamatok nem hagyhatók figyelmen kívül. Az emberek választása mindig konkrét, ám ugyanakkor változó társadalmi és kulturális beágyazottsága van. Ha a mindenkor rögzített egyéni értékek és aspirációk kizárólagosságát hangsúlyozzuk, amelyeket a döntéshozatal legfeljebb „lekövethet", akkor ezzel egyúttal kizárólagosan individuális szintre korlátozzuk az egyenlőtlenségekért viselt felelősséget is.

Az individualista magyarázatok másik széles körben ismert elmélete a racionális döntéselméleten nyugvó ún. *új háztartásgazdaságtan ihlette humántőke elmélet*, melynek leghíresebb képviselője Gary Becker (Becker 1981). Becker gyakorlatilag az elsők közé tartozik a közgazdászok között, akik az addig „fekete doboznak", racionális terminusokkal le nem írható intézménynek tekintett család intézményét a gazdasági elemzés középpontjába állította, funkcionális magyarázatot adva a nemi munkamegosztásra – nem mellesleg egy olyan időszakban, amikor a családon belüli viszonyok elindultak a kiegyenlítődés útján (Ferber 2003). 1981-es könyvének kétségtelen érdeme, hogy azt az üzenetet közvetíti, hogy az olyan látszólag irracionális társadalmi intézmények és

kapcsolatok, mint a házasság, a munka, a gyermekvállalás, a válás stb. a társadalmi és közgazdasági elemzés tárgyává tehetők. A racionális döntéselmélet teoretikusai szerint minden emberi cselekvés a hasznosság növelését célozza, legyen szó nevelésről, munkáról vagy gyermekvállalásról. Becker racionális döntéselméletének alapfeltevése, hogy minden egyén racionális haszonmaximalizáló, és ennek megfelelően cselekszik, vagyis úgy használja fel tőkéjét és erőforrásait, hogy a család vagy háztartás összhasznát tartja szem előtt. A szűkös erőforrások általános állapota mellett az embereket folyamatosan az a vágy motiválja, hogy együttműködés révén kölcsönös előnyt biztosítsanak maguknak. Ezért, vagyis a hatékonyság javításának céljával és a hasznosság növelése érdekében befektetési döntéseket hoznak és stabil értékorientációkon alapuló stratégiákat dolgoznak ki.

Az egy háztartásban élő férfiak és nők közötti munkamegosztás mintázata ugyanezt a logikát követi: célja a háztartás működésében a legmagasabb szintű hatékonyság és termelékenység biztosítása. Ezért a nők és a férfiak választási lehetősége teljesen szabad és kényszer nélküli a családon belüli munkamegosztás terén, és az egyetlen racionalitás, amelynek alárendelődnek, az a hatékonyság javítása a specializáció révén. A nőknek és férfiaknak tulajdonított készségek és képességek alapozzák meg az egyének továbbtanulási döntéseit, és ennek megfelelően az, ahogyan a jövőbeli karrierutakat és a „befektetések" megtérülését előre látják, hatással van motivációjuk szintjére és az oktatásba való bevonódásuk mértékére (Becker 1981). Az emberek szakmai stratégiáikkal kapcsolatos döntéseit parsonsi értelemben az eltérő, de egymást kiegészítő személyiségükkel magyarázza: míg a férfiakat „instrumentálisnak"

tartja, azaz racionálisabban képesek jól meghatározott célok racionális követésére, addig a nőket „expresszívnek", ami erősebb hajlamot jelent a gondozással és az oktatással kapcsolatos feladatokra (Fagan & O'Reilly 1998: 3).

Az elmélet nemcsak arra próbál magyarázatot adni, hogy a nők és férfiak hogyan szervezik meg és osztják el munkájukat a magán- és közszféra kettőssége körül, hanem a munkaerőpiacon belüli munkavállalási mintázatokkal is foglalkozik. Az új háztartásgazdaságtan és a hozzá kapcsolódó elméleti modellek azt állítják, hogy a fizetett és fizetetlen munka nők és férfiak közötti megoszlásának mintái mögött meghúzódó okok elsősorban a munkaerő minőségében rejlenek. E paradigma képviselői minden további megkérdőjelezés nélkül elismerik azt a feltevést, amely szerint a férfiak nem pusztán produktívabbnak érzékelik magukat (amit aztán partnereik és környezetük is elismer), hanem valóban hatékonyabbak és termelékenyebbek a bérmunkapiacon, mint nőtársaik, ezért csakis a hatékonyság és a termelékenység mentén racionális a feladatok megosztása a partnerek között. Ráadásul a nők vonakodása attól, hogy a férfiakkal azonos feltételek mellett vállaljanak fizetett munkát, előnyös a házasságokra és a családokra nézve, mivel ez megakadályozza a partnerek közötti versengés kialakulását és kiéleződését, sőt, erősíti a házastársak közötti kölcsönös függőséget. A nők tehát e feltételezés alapján racionális döntést hoznak: kevesebbet fektetnek be a karrierjükbe, ami alacsonyabb általános képzettségi szintet és kevesebb befektetést eredményez a vállalattal vagy foglalkoztatással kapcsolatos humán tőkébe. Ez utóbbi a munkahelyi elkötelezettség csökkenésével jár, ami kevesebb túlórában, a munkával kapcsolatos képzéseken való részvétel

elmaradásában, hosszú szülési szabadságokban és az alacsonyabb szintű motiváltság számos más jelében nyilvánul meg. Becker szerint a nemi alapú munkamegosztás e mintája rendkívül funkcionálisnak tekinthető mind a családok egyéni szükségletei vagy a társadalom egésze szempontjából.

A nemi különbségeket elkerülhetetlenül biológiai különbségként felfogó naturalizáló érvek, valamint a munkamegosztás kiegyensúlyozottságára utaló funkcionális magyarázatok hangsúlyozzák, hogy a nők magán- és nyilvános szférabeli szerepe egybeesik, és mindkettő a nők eredeti és biológiailag meghatározott feladata, a gyermekek, idősek vagy más társadalmi csoportok tagjainak gondozása körül forog. Vagyis a nők (és a férfiak) egyéni és önkéntes döntése, hogy egyik vagy másik szakmát válasszák húzódik meg nemcsak a háztartásom belüli, hanem a foglalkozási szegregáció mögött is. A „női" és „férfi" foglalkozások létrejötte és fennmaradása kizárólag a vélt, biológiailag legitimált vagy racionális érveken alapuló egyéni pályaválasztásnak tulajdonítható. Érvelésük sszerint a funkcionalitás, a komplementaritás és az egyensúly a legerősebb erényei a munkaerő jelenlegi azakosodásának és elosztásának.

A neoklasszikus paradigma kritikáját nemcsak feministák fogalmazták meg (Gregor 2023), hanem olyan teoretikusok is, akik a nemi alapú munkamegosztás strukturális szintű magyarázatai mellett érveltek. A következőkben a legfontosabb ellenérveket és kritikákat vesszük közelebbről szemügyre.

Először is Becker, akárcsak a neoklasszikus humántőkeparadigma többi képviselője nem csak a piaci mechanizmusokat hagyja figyelmen kívül, hanem minden olyan strukturális tényezőt is, amely meghaladja az egyéni szintet.

Ami a magánszféra kvázi-funkcionalista megközelítését illeti, Becker megközelítése teljesen elfedi a család – marxisták által alapvetően elnyomónak tételezett – jellegét, amely strukturálisan eltérő pozíciókba sorolja a férfiakat és a nőket, és ehelyett a háztartási egyenlőtlenségeket a szabad és akadálytalan egyéni döntések eredményének tekinti. A formai és logikai szempontokat, mint a forrásokhivatkozást vagy az elméletet igazoló empirikus bizonyítékok felhasználását érintő kritikákon túl Ferber azzal bírálja Beckert, hogy a család meghatározását a heteroszexuális házaspárokra korlátozza, és természetesnek tekinti a családok elsődleges célját, a hasznosság maximalizálását. Ferber a továbbiakban azzal érvel, hogy bármennyire is egymást kiegészítőnek tűnik a munka teljes felosztása egyrészt a házimunkára és gondozásra, másrészt a fizetett munkára, aligha hatékony, mivel mindkét munkafajtának csökkenő határhaszna van, és ráadásul a két munkafajta között egyértelmű hierarchia van. Végül, bár a modell teljesen figyelmen kívül hagyja a szabadidőt, és a munkamegosztást állandó és tartós állapotnak nevezi, Ferber szerint Becker elméletét azért fogadták el, mert optimista elképzelést közvetít a családon belüli erőfeszítés elosztásának és a jutalmazásnak a rendszeréről, amely általános egyensúlyi állapotot eredményez (Ferber 2003: 12–16).

Több szerző is bírálta Becker és az új háztartásgazdaságtant képviselő közgazdászok elméletét a bérmunka szempontjából. Először is, teljesen figyelmen kívül hagyja az egyéni döntések és cselekvések strukturális korlátainak szerepét, elmulasztja a munkaerőpiac működésének figyelembevételét modelljében. Walby szerint figyelmen kívül hagyja az intézményes(ebb) hatalmi viszonyokat, a diszkriminatív

gyakorlatokat, valamint a strukturális és intézményi korlátok más formáit, mint például a férfiak kollektív kulturális ellenállását, a munkaadók, illetve az állam és a munkásmozgalmak politikáját és gyakorlatát, az esélyegyenlőségi törvények vagy azok végrehajtásának hiányát. Mindezek a tényezők döntő szerepet játszanak a foglalkozási szegregáció kialakulásában, valamint a nők és férfiak erőforrásokhoz való egyenlőtlen hozzáférésében (Walby 2001: 24–25).

Végül, harmadik individuális szintű teóriaként a *státuszelérés elmélete* sok tekintetben hasonlít az egyéni munkával kapcsolatos döntések neoklasszikus magyarázatához, mivel kizárólag azokra az egyéni szintű tényezőkre és stratégiákra összpontosít, amelyek a munkahelyi státuszt befolyásolják. E paradigma a szabad és versenyképes, hatékonyságnövelésre törekvő munkaerőpiac előfeltevésével él. A státuszelérés elmélete azt kívánja megragadni, hogy az egyéni jellemzők milyen súllyal bírnak az oktatási, foglalkozási vagy jövedelmi státusz meghatározásában. A tanulmányok egyrészt a faj, az etnikai hovatartozás, a nem, a társadalmi háttér, az életkor és más jellemzők, másrészt az iskolai végzettség, a szolgálati idő, a motiváció mint szerzett státuszok hatását elemzik, hogy számszerűsítsék relatív jelentőségüket bizonyos társadalmi pozíciók elérésében. Később ezeket egy sor más változóval egészítették ki, ilyen a szülők társadalmi státusza, családi állapota, a gyermekek száma, a tudományos kiválóság, az intellektuális képességek, a foglalkozási aspirációk vagy a szocializáció. E tanulmányok eredményei azt mutatták, hogy az elért foglalkozási státusz magyarázatában a legfontosabb változók az oktatás hossza és típusa, a munkaerőpiacon betöltött szolgálati idő, valamint a céggel kapcsolatos

tapasztalatok és képzések, amelyek nem közvetlenül, hanem az egyéni döntések közvetítésével befolyásolják a munkaerőpiaci pozíciókat. A nők és a férfiak munkaerőpiaci pozíciói jelentős módon közeledtek a 20. század folyamán, és ez főként a nők növekvő iskolai végzettségének volt köszönhető. Ahogy azonban az e paradigmán belüli kutatók megjegyezték, az iskolázottsági szint nem csupán a független változó, hanem maga is az egyéni szakmai törekvések által meghatározott (Cooper & Lewis 1999: 107–109).

Összefoglalva, a nők és férfiak munkagyakorlatának és foglalkozási státuszának individuális szintű magyarázó modelljei az *egyéni önkéntes döntések* kizárólagos szerepét tételezik a státusz elérésében és végső soron az egyenlőtlenség reprodukálásában. E megközelítések közös vonása, hogy az egyéni választás vagy a házastársak racionális és közös döntéshozatalán alapul, a családi munkamegosztás hatékonyságát javítandó, vagy pedig a társadalmi szerepelvárásokhoz igazodó egyéni, az utóbbi évtizedekben egyébként retradicionalizálódó (Blaskó, 2005, Herche 2010) értékpreferenciáknak rendelődik alá. Mindazonáltal, akár racionális döntési, akár normatív megközelítésről van szó, a strukturális korlátokat nem veszik figyelembe, mivel mindezek az elméletek teljesen szabad munkaerőpiacot feltételeznek, amely az erőforrásokat versenyalapon, meritokratikusan osztja el. A humántőke-elméletek nem vetik alá állításaikat a diszkrimináció empirikus bizonyítékának, és nem veszik figyelembe a családok más formáit és a háztartások eltérő szexuális munkamegosztási mintáit sem. Az egyes szereplők munkaerőhöz való hozzáférését elősegítő vagy korlátozó intézményi és strukturális

korlátokkal a munkaerő-kereslet működésével foglalkozó strukturális elméletek foglalkoznak.

A funkcionalista és strukturális elméletek a társadalmi viszonyokat „felülről” szemlélik, és az egyéni szintű törekvéseket, motivációkat és stratégiákat másodlagosnak vagy legalábbis ingadozónak, esetlegesnek, és így a makroszintű állapotok meghatározásában marginálisnak tekintik. Ebben a tekintetben a strukturális paradigmák válaszolni kívánnak az emberi tőke elméletekre, amelyek egy sor empirikus adatot hagynak megmagyarázatlanul. A következőkben bemutatott legfontosabb elméleti modellek a marxizmus, a feminizmus, a duális munkaerőpiac és a munkaerőpiaci tartalékhadsereg elmélete, amelyek mind egy-egy makroszintű folyamat szerepét hangsúlyozzák a munkaerőpiaci nemi egyenlőtlenség fenntartásában.

A *marxizmus* szerint a nőket a férfiak összehangolt fellépéssel szisztematikusan kizárják a magasabb presztízsű állásokból, jelentős erőforrásokból vagy a munkaerőpiacról, függetlenül a nők humántőke-befektetéseitől vagy értékpreferenciáitól. Mindezt vagy a monogám patriarchális családok fenntartása, a magántulajdon garanciái érdekében teszik, vagy a nyilvános patriarchátus nevében, amely a férfiak pozícióit a bizonyos típusú munkákra való feltételezett alkalmasságukkal indokolja. A marxista teoretikusok számára a nők tartós magánszférába zárása a kapitalista viszonyok reprodukálásának eszköze és elengedhetetlen feltétele. Engels például a hagyományos, nemek közötti munkamegosztásról alkotott elképzelését a család tágabb történelmi modelljébe ágyazza. Azt állítja, hogy történelmileg a matriarchális társadalomszerveződés eltűnése hozzájárult a magántulajdonon alapuló

kapitalizmus kialakulásához. Feltételezése szerint a matriarchális társadalomban a férfiak és nők közötti munkamegosztás „természetes", azaz egyenlőbb volt, és kiegyensúlyozottabb hozzájárulást eredményezett mind a magán-, mind a közügyekhez. A matriarchátusban nemcsak a nők és a férfiak munkájának értéke, hanem társadalmi jelentősége is egyenlőbb volt. Engels történeti leírásában a magántulajdon és a gazdasági felhalmozás lehetőségének megteremtése az állattenyésztés és a mezőgazdasági tevékenységek elkezdésének közvetlen következménye volt. Ekkortól a férfiak arra törekedtek, hogy a társadalmi viszonyokat oly módon alakítsák át, hogy lehetővé tegyék maguk számára a magántulajdon birtoklását és öröklését. A monogám házasság és a családok így a magán- és különféle kollektív háztartási szervezetek más entitásait váltották fel (Moore 2005: 62–63).

Gyakran hangoztatják, hogy bár a marxizmus elsősorban annak bemutatásával foglalkozott, hogy a férfiak és nők által elfoglalt eltérő társadalmi pozíciók nem személyes választás kérdése, hanem a női munka társadalmi szintű kizsákmányolásának eredménye, a munkások kapitalisták általi kizsákmányolásához hasonlóan a marxizmusnak a „női" és „férfi" munkára vonatkozó esszencialista feltételezéseket sem sikerült dekonstruálnia. Engels még a matriarchátus feltételezhetően ideális állapotára való hivatkozáskor is a termelőmunkát végző férfiak és a háztartás keretei között reproduktív munkát végző nők közötti „természetes" munkamegosztás megkérdőjelezhetetlen fogalmaival operál (Moore 2005: 64). Másfelől, miközben a marxizmus elismeri a nemi munkamegosztás hasznosságát és funkcionalitását a kapitalista termelési és felhalmozási rendszerben, több

tekintetben „megelőlegezi” az új háztartásgazdaságtan későbbi előfeltevéseit, amikor az egyéni preferenciák és a háztartási racionalitás mintáit a kapitalista társadalomszervezés logikájából vezeti le. Mindazonáltal, miközben magyarázatot ad a nemi alapú munkamegosztás funkciójára, nem kérdőjelezi meg annak eredetét és „természetes” jellegét (Crompton & Sanderson 1990: 29). A marxizmus tehát nemi szempontból túlnyomórészt „vak” elmélet, amely az osztályellentétek társadalmi reprodukciójára összpontosít, és arra, ahogyan a többféle – azaz osztály- és nemi alapú – munkamegosztás meghatározóv válik a kapitalista termelési mód állandósulása szempontjából.

Henrietta Moore Lise Vogelt idézi, aki Engels egyik kritikusa, de egyben a szocialista feminizmus képviselője is, és mint ilyen, a *szocialista feminizmusra* jellemző „kettős rendszerperspektíva” egyik ismerője. Sok más kritikushoz hasonlóan Vogel is megkérdőjelezi Engels magától értetődő feltételezését a férfiak és nők közötti „természetes” munkamegosztásról. Engelsről úgy véli, hogy a nők alárendeltségéért felelősnek tartott családot és a természetes munkamegosztást dologiasítja, miközben nem vet számot azokról a mechanizmusokról, amelyek révén maguk a családok is hozzájárulnak a nemek közötti egyenlőtlenségek társadalmi szintű reprodukálásához. Ezen túlmenően Vogel szerint Engels koncepciója a nők kettős – produktív és reproduktív – alárendeltségéről figyelmen kívül hagyja a két folyamat összefüggését. Vogel szerint a marxisták a családra és a magánháztartásra mint a reprodukció és a nők kizsákmányolásának helyszínére koncentrálnak, de a legtöbb szerző nem veszi figyelembe a termelés domináns nyilvános viszonyait,

amelyek szorosan kapcsolódnak a magánszféra egyenlőtlenségeihez. Sőt, Vogel azt állítja, hogy a szocialista feminizmusnak nemcsak a kettő közötti kapcsolatokat kell hangsúlyoznia, hanem azt is, hogy a nyilvánosságbeli és munkaerőpiaci folyamatok milyen módon járulnak hozzá a magán- és közszféra dichotómiájának állandósulásához, amely e dualizmusnak nemcsak mesterséges, hanem erős ideológiai eszköze is (Moore 2005: 63–65).

Egy másik strukturalista elmélet a *feminizmus*, amely arra törekszik, hogy a patriarchátus elemzését összekapcsolja a kapitalizmus elemzésével, a női alárendeltséget a termelési és reproduktív folyamatok összekapcsolásából vezetve le. A feminizmus központi fogalma a patriarchátus, amely nemcsak a privát reproduktív, hanem a nyilvános produktív folyamatokat is magába foglalja és megmagyarázza. A nők és férfiak fizetett munkához, valamint olyan munkaerőpiaci erőforrásokhoz való hozzáférése, mint a szervezeti hierarchiában elfoglalt pozíciók, a presztízs vagy a juttatások, a patriarchális társadalmi folyamatok működésének eredménye. A patriarchátus meglehetősen komplex fogalom, amely a nők férfiak általi uralmára utal, és magában foglalja a nők munkájának férfiak általi ellenőrzését, kiemelt terepe a heteroszexuális házasság, amelynek alapfeltétele a nők háztartási és gondozási munkában vállalt elsődleges szerepe. Továbbá magába foglalja általános gazdasági függőségüket, valamint a férfiak által uralt társadalmi intézményeket (Watson 2008). Számos feminista szerző – különösen a második hullám szocialista és marxista képviselői – azt állította, hogy a kapitalista és a patriarchális rendszerek szorosan összefonódnak, és együttesen vezetnek a nők magánszférába utalásához és a munkaerőpiacról való

teljes, vagy különösen a jól fizetett, presztízsértékű állásokból való kizárásához (Crompton & Sanderson 1990: 30–31).

Nem minden feminista ért azonban egyet a patriarchátus és a kapitalista termelési mód összekapcsolásával. Hartmann és Walby vitája éppen akörül forog, hogy a nemek közötti egyenlőtlenség elméletei mennyire kapcsolhatók össze az általános osztály- és rétegződési modellekkel. Míg Hartmann a kapitalizmus és a patriarchátus szoros kapcsolata mellett érvel, addig Walby modellje a kettő közötti meglehetősen ellentmondásos viszonyrendszeren alapul. Utóbbi felfogásában a patriarchátus az egymással összefüggő társadalmi kapcsolatok és gyakorlatok olyan rendszere, amely a nők férfiak általi elnyomását eredményezi, egy olyan hatalmi rendszer, amely nemcsak a háztartás és a monogám család privát szféráját, hanem a munkaerőpiacot és az állami politikát is strukturálja. Míg Hartmann patriarchátus-elmélete csak a foglalkozási szegregációra mint a nemi munkamegosztás létrehozásának és fenntartásának kulcsfontosságú mechanizmusára koncentrál, Walby különbséget tesz az úgynevezett magán- és a nyilvános patriarchátus között. Hartmann felfogása szerint a patriarchátus és a kapitalizmus kölcsönösen erősítik egymást azáltal, hogy a férfiak ellenőrzik a nők jövedelemhez való hozzáférését. A foglalkozási szegregáció a nők bérkereseti képességének korlátozását, a férfiakkal szembeni függőségük fenntartását, és így a magánszférába való bezártságuk elfogadásának hajlandóságát jelenti. Más szóval, az anyagi önellátás korlátozott lehetőségei döntő fontosságúak ahhoz, hogy a nők elfogadják a munka hagyományos és patriarchális specializációját. A foglalkozási szegregáció és a nők ebből következő kirekesztése a munkaerőpiacról a férfiak kollektív cselekvőképességének és

hatékony szerveződésének tulajdonítható, különösen az olyan társadalmi intézményeken keresztül, mint a munkaerőpiac, a törvények, a politikai szervezetek, a kultúra és az ideológia.

Walby szerint a nőket érintő kizárás a magánszférában és a nyilvánosságban két olyan folyamat, mely bár összefügg, külön-külön érinti a nők társadalmi helyzetét. Először is, a biológiai és társadalmi reprodukció privát folyamataiban betöltött hagyományos és kizárólagos szerepek anyagi függőségüknek tulajdoníthatók, amely a fizetett munkához való korlátozott hozzáférésen múlik. Másodszor, a nők bérmunkába való bekapcsolódása nyomán a nemek közötti egyenlőtlenség a foglalkozási szegregáció következtében állandósul. A nőknek a magánszférába, majd később az alacsonyabb fizetésű munkakörökbe való „bezárása" egyaránt hozzájárul a férfiak anyagi hatalmának biztosításához. Bár a kritikai értékelések szerint Walby elméleti és történeti modellje empirikus bizonyítékokkal nem teljesen alátámasztható, a két folyamatot időben vázolja fel, azt állítva, hogy míg az első, magánpatriarchátusnak nevezett folyamat a 19. században és még azelőtt is domináns volt, addig a nők tömeges munkaerőpiaci hozzáférése nyomán a 20. században a magánpatriarchátust a nyilvános patriarchátus váltotta fel. Ami Hartmann tézisét illeti a férfi érdekek és szolidaritás hatékony szerveződéséről, Walby a női szervezetekre vonatkozó empirikus bizonyítékok hangsúlyozásával válaszol, amelyekről elismeri, hogy nem elég erősek ahhoz, hogy ellensúlyozzák a férfiak kollektív kirekesztő akcióit.

A munkaerőpiac strukturális vagy keresleti oldalán nem csupán a férfiak hatékony, szolidaritáson alapuló, jó érdekérvényesítő szerveződése akadályozza meg, hogy a nők

hozzájuk hasonló munkaerőpiaci pozíciókhoz jussanak, hanem a *munkaerőpiac funkcionális szegmentálódása*, amelyet az ún. *duális munkaerőpiac elmélete* ír le. A duális munkaerőpiac elmélete szerint a munkaerőpiac mind makro-, mind pedig szervezeti szinten két csoportra osztja a munkavállalókat, amelyek lényegében önálló, egymástól többé-kevésbé független munkaerőpiacként működnek, sajátos összetétellel, működési logikával, eltérő lehetőségeket és juttatásokat kínálva. E szegmensek létrehozása a vállalat versenyképességének javítását, a termelékenység növelését és a munkavállalók feletti vezetői kontroll megtartását szolgálja (Fagan & O'Reilly 1998: 7–8). A munkaerőpiac két szegmensének megkülönböztetése lehetővé teszi, hogy az elsődleges munkapiacon levő munkavállalókat magasabb jövedelmekkel és bőségesebb juttatásokkal meg lehessen tartani. Ez csak a munkaerő úgynevezett „másodlagos" szegmensének rugalmasabbá tételével érhető el, amely így sokkal alacsonyabb megbecsültségben részesül, és csak ideiglenesen vagy részmunkaidőben, azaz sokkal kedvezőtlenebb feltételek mellett foglalkoztatják, mint az elsődleges munkaerőpiaci szegmens munkavállalóit.

Ez a folyamat a nyugati társadalmakban az 1970-es években elindult posztfordista átalakulásokhoz kötődik, melynek során a kapitalizmus válságára a nagy vállalatok munkaerő-költségeik csökkentésével válaszoltak. E célt szolgálta az alacsony hozzáadott értékkel bíró termelési folyamatok kiszervezése a globális dél országaiba, valamint a megőrzött kapacitásokban a munkaerő differenciálása (Harvey 2005). Amint azt Atkinson híres, 1984-es, *a rugalmas vállalat modellje* segítségével is plasztikusan leírja, a munkavállalók egyfajta koncentrikus körökben elhelyezhető sávokba vagy

csoportokba sorolhatók (Atkinson 1984). Az elsődleges vagy legbelső (avagy mag-) munkaerőpiaci csoporthoz azok az alkalmazottak tartoznak, akik a vállalat profilja szempontjából nélkülözhetetlenek, magasan képzettek és magas cégspecifikus, nehezen helyettesíthető humántőkével rendelkeznek. Ők lényegében megőrzik a fordizmusból jól ismert privilégiumokat bérben, juttatásokban, karrierkilátásokban, munkakörülményekben, a foglalkoztatás kiszámíthatóságában és védettségében. A kiválasztás ezekre a pozíciókra meritokratikusan történik, és még a recesszió vagy a vállalati szerkezetátalakítás sem veszélyezteti foglalkoztatásukat: a költségek csökkentése árán, a másodlagos piacról származó munkavállalók elbocsátása vagy munkaidejük csökkentése révén is megtartják ezeket a munkavállalókat.

Kifelé haladva a körben a munkavállalás rugalmasabbá, kiszámíthatatlanabbá és prekáriusabbá válik: az ún. „kényszervállalkozókat" vagy önfoglalkoztatókat, idény-, alkalmi és határozott idejű szerződéssel dolgozókat, közfoglalkoztatottakat, részidősöket, munkaerőkölcsönzés révén, munkaidőkeretben foglalkoztatottakat, az ún. *job sharing* konstrukcióban alkalmazottakat, alvállalkozókat találjuk itt. Ezeknek a munkavállalói csoportoknak a tevékenysége a vállalat szempontjából marginálisabb, alacsonyabb szintű specifikus humántőkével rendelkeznek, ezért magas fluktuációjuk nem jelent nagy költséget a munkáltató számára (Atkinson 1984, Kalleberg 2001). A foglalkoztatást ebben a szegmensben sok esetben „számszerű" és „időbeni rugalmasság" jellemzi, mivel általában a vállalat kisegítő vagy perifériális részlegeiben dolgoznak, és nem érintik közvetlenül a vállalat működését. Vannak olyan speciális társadalmi-gazdasági csoportok,

amelyek nagyobb valószínűséggel fogadnak el alacsonyabb szintű munkakötelezettséggel járó állásokat: diákok, kisebbségi etnikai csoportok tagjai, bevándorlók, nyugdíjasok vagy gyermekes házas nők. A másodlagos munkaerőpiac nemcsak a juttatások széles skáláját nélkülözi, hanem az is jellemző rá, hogy az ilyen kisegítő, könnyen „eldobható" pozíciókba felvett munkavállalók csak korlátozottan vagy egyáltalán nem férnek hozzá az elsődleges szegmensben található más típusú munkahelyekhez.

Számos szerző úgy vélte, hogy a másodlagos munkaerőpiac általában feminizálódott, mivel a nők általános képzettségi szintje, megszakított karriermodelljük vagy a „dekoratív", „rózsaszín" munkákban való felülreprezentáltságuk miatt valószínűsíthetően rugalmas, és így kevésbé jövedelmező munkákra jelentkeznek (Watson 2008, Strangleman & Warren 2008). A duális munkaerőpiac egyik fő jellemzője a határok nehéz áteresztőképessége, vagyis az, hogy a munkavállalók nem vagy csak nehezen képesek átlépni az elsődleges és a másodlagos szegmensek közötti határokat. Mivel a szegregáció azt a társadalmi vagy munkaerőpiaci folyamatot jelöli, amelyen keresztül a munkaerő a vállalaton és a munkaerőpiacon belül differenciált munkahelyek és pozíciók felé irányul, voltak olyan hipotézisek, amelyek szerint ez a két mechanizmus összefügg egymással, és hasonló eredményekhez vezet. Ez a kapcsolat nem feltétlenül erős, bármennyire is hihetőnek tűnik.

Végül, a férfiak és nők közötti, munka területére jellemző egyenlőtlenségek utolsó nagyhatású strukturalista magyarázata a *munkaerőpiaci tartalékhadsereg elmélete*. Elsőként Marx írta

le azt a mechanizmust, amely révén a kapitalista munkaerőpiacokon a munkabér profitot veszélyeztető növekedésének megakadályozására ún. *fölösleges, marginális munkaerő-csoportok* jönnek létre. Malthus korábbi teóriájával szemben Marx ezt nem demográfiai, hanem gazdasági eredetűnek gondolta és úgy érvelt, hogy a tőkefelhalmozás logikájához szervesen hozzátartozik az, hogy legyen egy vagy több olyan, a munkaerőpiacon gyengén integrált munkavállalói csoport, amelyet a gazdaság csak fejlődési ciklusaiban használ fel, recesszió vagy technológiai fejlődés esetén pedig megszabadul tőle. A bérszabályozáshoz ez a fajta mozgás úgy járul hozzá, hogy ezeknek a csoportoknak olyan munkát hajlandóak elvégezni és olyan bérszínvonalon, amelyet és amelyen más csoport nem, ezért belépésük a munkaerőpiacra lefelé nivellálja az átlagos bérszinteket (Bruegel 1979, Fox 1981). Marx ugyan nem említi őket, ám későbbi, főként feminista elemzők szerint, a nők vagy a házas nők kiemelt csoportként jelennek meg a munkaerőpiaci tartalékhadseregben, hiszen a társadalom elsősorban háziasszonyként tekint rájuk, akik csak megfelelő feltételek esetén vállalnak kereső munkát (Fodor 1997). Az elméletet a nők vonatkozásában (is) sokféle kritika érte, és a szakirodalom abban sem egységes, hogy a ciklusonként be- és kilépő női munkavállalók csak a „nőies", szegregált vagy a teljes munkaerőpiac bérek lefele irányuló spirálját is mozgatják (Fox 1981). Mindazonáltal az tény, hogy társadalmi jellemzőik, „megbízhatatlanságuk", gondoskodási terheik miatt a gyermekes, családos nők nehezebben tudnak megfelelni a dolgozókkal szemben elvárt, uralkodó neoliberális normának.

Összefoglalás: a női munkavállalás jellemzői és magyarázatok az egyenlőtlenségekre

Fél évszázaddal azt követően, hogy a nők tömegesen bekapcsolódtak a bérmunka világába a nyugati piacgazdaságokban, és 70 évvel azután, hogy aktív résztvevőivé váltak a szocialista iparosítási projektnek, mind a közbeszéd, mind pedig gyakran a tudományos értelmezések is úgy fogalmaznak, hogy *még* várat magára a teljesebb körű egyenlőtlenség férfiak és nők között a munka világában. Mi több, a korszellemet alapjaiban meghatározó liberális vagy posztfeminizmus úgy tekint a jelen társadalmi és gazdasági viszonyokra, mint amelyek már lényegében megteremtették az egyenlőség feltételeit, és már csak az egyes nőkre várna az a feladat, hogy a még fennmaradt hagyományos elvárásokkal szembeszegülve végképp férfitársaikéhoz hasonló megbecsült és megfizetett munkákat végezzenek. Pedig a *megrekedt forradalom* elmélete és fogalma rámutat mindazokra a folyamatokra, amelyek miatt ma nem célszerű a nemi egyenlőtlenségre mint fokozatosan, lineárisan javuló és nagyrészt az egyéni akaraton és elszántságon múló helyzetre tekinteni. Walby (2020) szerint az iparosodás és a modernizáció sem járt feltétlenül együtt a nők alárendeltségének felszámolásával, csupán a kirekesztés vagy a szegregáció helye és módja változott meg, a patriarchátusnak a nyilvános formája vette át az ún. magánpatriarchátus helyét. Az elmúlt évtizedekben, bár úgy tűnt, hogy a nők emancipációjának legfőbb feltételei adottak, jelen vannak a munkaerőpiacon, ez nem elégséges feltétele annak, hogy valóban kiegyenlítődjenek a férfiak és nők esélyei. A „forradalom" leginkább amiatt „rekedt meg", mert kis számú, főként a

mobilitásra vágyó nővel szemben, akik beléptek a korábban férfiasnak tekintett munkakörökbe, a férfiak ugyanezt fordítva nem tették meg: társadalmi léptékben mérve elenyésző azoknak a férfiaknak az aránya, akik akár a fizetett, akár a fizetetlen munkában felvállalnának „nőiesnek" számító, javarészt gondoskodással, támogatással kapcsolatos feladatokat.

A fizetett munka világában több indikátor szerint is fennmaradt a nemi egyenlőtlenség. Sok társadalomban alacsonyabb a nők részvétele a munkaerőpiacon, és ha nem a munkanélküliség, akkor a tartós inaktivitás, az ún. háztartásbeliség jelent rájuk veszély. A nők jelentős része ún. nőies munkaerőpiaci enklávékben, nőies szakmákban vagy munkakörben dolgozik, ami nem valamiféle „természetes", nemi adottságokhoz köthető szakosodásból fakad, hanem a nők hátrányainak egyik oka és reprodukálója is. Sok, főként a nyugati társadalmakban felülreprezentáltak olyan rugalmas munkavégzési formákban, mint amilyen a részmunkaidő vagy a távmunka, ami – legalábbis azokban az esetekben, amikor a rugalmasság nem normalizálódott, hanem egyfajta „nőies sajátosságként" tartják számon – az ún. „rugalmassági stigma" folytán jelentős munkaerőpiaci költségekkel is jár (Chung 2020). A nemi szegregáció a munkaerőpiacon azért „jó" indikátora a tartós egyenlőtlenségeknek, mert a nőies foglalkozások és ágazatok rendszerint rosszabbul fizetettek, alacsonyabb társadalmi megbecsültségnek örvendenek és olyan zárványokként működnek, amelyekből nehéz a férfidomináltа foglalkozásokba átlépni.

A szociológia számára alapvetés, hogy a nemek közötti egyenlőség kérdésében a magán- és a nyilvános szférában zajló folyamatok szorosan összekapcsolódnak, meghatározva és

alakítva egymást. A nőkre háruló fizetetlen gondoskodási munka volumene és magas aránya így nem független attól, hogy a munkaerőpiacon megmaradtak másodlagos keresőnek, ami aztán a maga során akadályt is képez a háztartási és gondoskodási munkák újraelosztásának útjában. A nők azonban nem csak arányaiban viselnek férfitársaiknál nagyobb terheket a magánéletükben, legyen szó akár a háztartásról, akár a gyermeknevelésről vagy idősgondozásról, hanem egyre több feladat is hárul rájuk a megfelelő közszolgáltatások hiánya miatt (Gregor & Kováts 2019). A háztartás fokozódó gépesítésével és digitalizációjával párhuzamosan az anyaság professzionalizációja, a gyermeknevelés tétjének növekedése, a másik oldalon pedig az idősödés folytán olyan feladatokat kell ellátniuk az anyáknak, vagy akár a szüleikről gondoskodó nőknek, amelyek nagyon nehezen összeegyeztethetők a munkavállalással.

A férfiak és nők közötti társadalmi egyenlőtlenségek természetesen nem korlátozódnak a munka világára, és – mint azt már évtizedek óta láthatjuk –, szem elől téveszthetjük a lényeget, ha figyelmünket kizárólag a fizetett munka piacára összpontosítjuk. A nők esélyeit tovább korlátozzák a velük szemben támasztott esztétikai elvárások, a nők populáris reprezentációi képezte nyomás, a nemi alapú erőszak különböző formái, az egészségügyi ellátások hiányosságai és a sort folyathatnánk. Ebben a kötetben viszont a nők által végzett munkákkal, a nekik tulajdonított társadalmi jelentésekkel és a bármilyen tevékenységet végző férfiak és nők lehetőségeit alakító társadalmi-gazdasági lehetőségstruktúrákkal foglalkozunk.

Bibliográfia

Atkinson, J. (1984). Manpower strategies for flexible organizations. *Personnel Management, 16*, 28–31.

Becker, G. (1981). *A Treatise on the Family*. Harvard University Press

De Beauvoir, S. (1971). *A második nem*. Gondolat.

Blaskó Zs. (2005). Dolgozzanak-e a nők? A magyar lakosság nemi szerepekkel kapcsolatos véleményének változásai 1988, 1994, 2002. *Demográfia, 48*(2), 159–186.

Blinder, A. S. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources, 4*(8), 436–455. https://doi.org/10.2307/144855

Chung, H. (2020). Gender, Flexibility Stigma and the Perceived Negative Consequences of Flexible Working in the UK. *Soc Indic Res 151*, 521–545. https://doi.org/10.1007/s11205-018-2036-7

Del Boca, D. (2002). The effect of child care and part-time opportunities on participation and fertility decisions in Italy. *Journal of Population Economics*, *15*. 549–573. https://doi.org/10.1007/s001480100089

Bourdieu, P. (2000). *Férfiuralom*. Napvilág.

Brown, J. D., John S.E., Gimpelson, V., Kapeliushnikov, R., Lehmann, H., Telegdy Á., Vintu, A., Visan, R., & Voicu, A. (2006). *Nonstandard Forms and Measures of Employment and Unemployment in Transition: A Comparative Study of Estonia, Romania, and Russia*. Upjohn Institute Working Paper No. 06-127. Upjohn Institute for Employment Research. (https://www.iza.org/publications/dp/1961/nonstandard-forms-and-measures-of-employment-and-unemployment-in-

transition-a-comparative-study-of-estonia-romania-and-russia, meglátogatva: 2024. április 9)

Bruegel, I. (1979). Women as a Reserve Army of Labour: A Note on Recent British Experience. *Feminist Review, 3*(1), 12–23. https://doi.org/10.1057/fr.1979.18

Burn, S. M. (1996). *The Social Psychology of Gender*. McGraw-Hill.

Collins, R. (2003). A státuszkultúrák termelése és a nők. In A. Wessely (szerk.), *A kultúra szociológiája,* 160–173. Osiris – Láthatatlan Kollégium

Connell, R. W. (1987). *Gender and Power. Society, the Person and Sexual Politics*. Polity Press.

Cooper, C. L. & Lewis, S. (1999). Gender and the Changing Nature of Work. In G. N. Powell (szerk.), *Handbook of Gender and Work,* 37–46. Sage Publications

Crompton, R. & Sanderson, K. (1990). *Gendered Jobs and Social Change*. Unwin Hyman.

Daminger, A. (2019). The Cognitive Dimension of Household Labor. *American Sociological Review, 84*(4), 609–633. https://doi.org/10.1177/0003122419859007

DeRock, D. (2021). Hidden in Plain Sight: Unpaid Household Services and the Politics of GDP Measurement. *New Political Economy*, *26*(1), 20–35.
https://doi.org/10.1080/13563467.2019.1680964

Einhorn, B. (1993). *Cinderella Goes to Market. Citizenship, Gender and Women's Movements in East Central Europe*. Verso.

England, P. (2010). The Gender Revolution: Uneven and Stalled. *Gender & Society, 2*(24), 149–166.
https://doi.org/10.1177/08912432103614

Európai Bizottság (2006). *The gender pay gap – Origins and policy responses. A comparative review of 30 European countries*. European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

Eriksen, T. H. (1996). *Kis helyek, nagy témák. Bevezetés a szociálantropológiába*. Gondolat.

Fábián, K. (2011). *Changes in the Postcommunist Gender Regime: The Case of Central and Eastern Europe in Comparative Perspective*. A paper prepared for the Annual Convention of American Political Science Association, Seattle WA, September 1-4, 2011 (http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1901359 meglátogatva 2024. április 9-én)

Fagan, C. & O'Reilly, J. (1998). Conceptualising part-time work: the value of an integrated comparative perspective. In J. O'Reilly & C. Fagan (szerk.), *Part-Time Prospects. An international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim*, 1–32. Routledge.

Felstead, A. & Jewson, N. (1999). Flexible Labour and Non-Standard Employment: An Agenda of Issues. In A. Felstead & N. Jewson (szerk.), *Global Trends in Flexible Labour. Critical Perspectives on Work and Organisations,* 1–20. Palgrave, London. https://doi.org/10.1007/978-1-349-27396-6_1

Ferber, M. A. (2003). A Feminist Critique of the Neoclassical Theory of the Family. In K. Moe (szerk.), *Women, Family, and Work. Writings on the Economics of Gender*, 9–24. Blackwell Publishing

Fodor É. (1997). Gender in Transition: Unemployment in Hungary, Poland and Slovakia. *East European Politics and Societies, 3*(11), 470–500.

Fodor É, Gregor A., Koltai J., & Kováts E. (2021). The impact of COVID-19 on the gender division of childcare work in Hungary. *European Societies, 23(*sup1), 95–110. https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1817522

Fox, B. (1981). The Female Reserve Army of Labour. The Argument and Some Pertinent Findings. *Atlantis, 7*(1), 45–56.

Fraser, N. (1997). *Justice Interruptus: Critical Reflections on the Postsocialist Condition*, Routledge.

Fraser, N. (2018). A tőke és a gondoskodás ellentmondásai. *Fordulat* 24, 88–108.

Friedman, S. (2015). Still a "Stalled Revolution"? Work/Family Experiences, Hegemonic Masculinity, and Moving Toward Gender Equality. *Sociology Compass*, *9*(2), 140–155. https://doi.org/10.1111/soc4.12238

Gal, S. & Kligman, G. (2003a). *Politicile de gen în perioada postsocialistă. Un eseu istoric* comparativ. Polirom.

Gal, S. & Kligman, G. (2003b). Introducere. In S. Gal & G. Kligman (szerk.), *Reproducerea diferenţelor de gen. Politici, sferă publică şi viaţă cotidiană în ţările postsocialiste,* 9–25. EFES.

Geambașu R. (2009). Nemek közötti egyenlőtlenségek Erdélyben és Magyarországon a 21–44 év közötti népesség körében. In Zs. Spéder (szerk.), *Párhuzamok. Anyaországi és erdélyi magyarok a századfordulón*, 243–274. KSH Népességtudományi Kutatóintézet (KSH NKI) 86.

Geambașu R. (2011). Women's Work: Female Labour Practices and their Normative Context among Ethnic Hungarians from Transylvania. *Romanian Journal of Population Studies, 5*(1), 53–82.

Geambașu R. (2016). Paths and Barriers to the Labour Market: A Comparative View of Working and Homemaking

Young Adult Women in Hungary and Romania. In T. Roosalu & D. Hofäcker (szerk.), *Rethinking Gender, Work and Care in a New Europe: Theorizing Markets and Societies in the Post-Postsocialist Era*, 114–140. Palgrave Macmillan.

González, M.J., Jurado, T., & Naldini, M. (szerk.) (2000). *Gender Inequalities in Southern Europe. Women, Work and Welfare in the 1990s*. Frank Cass Publishers.

Gregor A. (2023). Mi zajlik a háztartásban? A háztartáson belüli erőforrás-és tőkeallokációs folyamatok genderszempontú megközelítésének lehetőségéről. *Socio.hu Társadalomtudományi Szemle, 13*(1), 1–20. https://doi.org/10.18030/socio.hu.2023.1.1

Gregor A. & Kováts E. (2019). Work–life: balance?: Tensions between care and paid work in the lives of Hungarian women. *Socio.hu Társadalomtudományi Szemle, 9*(SI7), 91–115. https://doi.org/10.18030/socio.hu.2019en.91

Grzebalska, W., Kováts E. & Pető A. (2017). *Gender as symbolic glue: how 'gender' became an umbrella term for the rejection of the (neo)liberal order*. hal-03232926 (https://hal.science/hal-03232926/document, letöltve: 2024. május 20-án)

Habermas, J. (1971). *A társadalmi nyilvánosság szerkezetváltozása*. Századvég-Gondolat.

Habermas, J. (1994). *Válogatott tanulmányok*. Atlantisz Könyvkiadó.

Hakim, C. (1993). The Myth of Rising Female Employment. *Work, Employment & Society, 7*(1), 97–120., https://doi.org/10.1177/095001709371005

Hakim, C. (1996). *Key Issues in Women's Work. Female heterogeneity and the polarization of women's employment*. The Athlone Press.

Haltiwanger, J., Manser M.E., & Topel R. (1998). Introduction. In J. Haltiwanger, M. E. Manser, & R. Topel (szerk.), *Labor Statistics Measurement Issues*, 1–8. National Bureau of Economic Research.

Harvey D. (2005). *A Brief History of Neoliberalism*. Oxford University Press.

Hays, S. (1996). *The Cultural Contradictions of Motherhood*. Yale University Press.

Herche V. (2010). Háztartási munkamegosztás – azonosságok és különbségek Európában. Szakirodalmi áttekintés. *Demográfia, 53*(1), 67–90.

Hochschild, A.R. & Machung, A. (2003). *The Second Shift*. Penguin Books.

hooks, b. (2000). *Feminism is for Everybody. Passionate Politics*. Pluto Press.

Hilbrecht, M., Shaw, S. M., Johnson, L.C., & Andrey, J. (2008). "I'm Home for the Kids": Contradictory Implications for Work-Life Balance of Teleworking Mothers. *Gender, Work & Organization, 15*(5), 454–476. https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00413.x

Jacobs, J. (1989). *Revolving Doors: Sex Segregation and Women's Careers.* Stanford University Press.

Kalleberg, A. L. (2001). Organizing Flexibility: The Flexible Firm in a New Century. *British Journal of Industrial Relations, 39*(4), 479–504. https://doi.org/10.1111/1467-8543.00211

Kligman, G. (2000). *Politica duplicităţii. Controlul reproducerii în România lui Ceauşescu.* Humanitas Kiadó.

Korabik, K. (1999). Sex and Gender in the New Millenium. In G. N. Powell (szerk.), *Handbook of Gender and Work*, 3–16. SAGE Publications.

Kováts E. (2022a). *Genderőrületek Németországban és Magyarországon*. Napvilág Kiadó.

Kováts E. (2022b): Only ! know my gender: The individualist turn in gender theory and politics, and the right-wing opposition. *Intersections. East European Journal of Society and Politics*, *8*(1), 110–127. https://doi.org/10.17356/ieejsp.v8i1.448.

Lovász, A. & Szabó-Morvai, Á. (2019). Childcare availability and maternal labor supply in a setting of high potential impact. *Empir Econ* 56, 2127–2165. https://doi.org/10.1007/s00181-018-1423-x

Magyari-Vincze, E. (2002). *Diferența care contează. Diversitatea social-culturală prin lentila antropologiei feministe*. Desiré Foundation

Magyari-Vincze E. (2006). *Feminista antropológia elvek és gyakorlatok között*. Desire Foundation.

Malinowska, A. (2020). *Waves of Feminism. The International Encyclopedia of Gender, Media, and Communication*. JohnWiley & Sons, Inc.

Mascherini, M., Bisello, M., & Rioboo Leston, I. (2016). *The gender employment gap: Challenges and solutions*. Eurofound, https://doi.org/10.2806/75749

McRobbie, A. (2007). Top Girls? *Cultural Studies, 21*(4-5), 718–737. http://dx.doi.org/10.1080/09502380701279044

Miroiu, M. & Popescu, L. (1999). Condiția femeilor din România – între tradiție și modernizare In L. Popescu (szerk.)

Gen și politică. Femeile din România în viața publică, 1–18. PNUD-ANA.

Moore, H. (2005). *Feminism și antropologie*. Desire Foundation.

Nagy B. (2001). *Női menedzserek.* Aula Kiadó.

Nagy B. (2014). Biológia vagy társadalom? Bevezető tanulmány a társadalmi nemek kérdésköréhez. *Kultúra és közösség, IV*(V.), 95–103.

Nagy B., Király G., & Géring Zs. (2016). Work-life balance and gender regime after the economic transition. *Intersections. East European Journal of Society and Politics*, *2*(3), 5–20. DOI 10.17356/ieejsp.v2i3.283

Nagy B., Geambașu R., Gergely O., & Somogyi N. (2023). "In this together"? Gender inequality associated with home-working couples during the first COVID lockdown. *Gender, Work & Organization, 30*(3), 1059–1079. https://doi.org/10.1111/gwao.12971

Nagy B. (2020). "Mummy is in a Call": Digital Technology and Executive Women's Work–Life Balance. *Social Inclusion, 8*(4), 72–80. https://doi.org/10.17645/si.v8i4.2971

Oaxaca, R. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. I*nternational Economic Review, 14*(3), 693–709. https://doi.org/10.2307/2525981

Orgad, S (2019). *Heading Home: Motherhood, Work, and the Failed Promise of Equality*. Columbia University Press.

Ortner, S. B. (2003). Nő és férfi, avagy természet és kultúra? In Biczó G. (szerk.), *Antropológiai irányzatok a második világháború után*, 195–212. Csokonai Könyvkiadó

Pascall, G. & Lewis, J. (2004). Emerging Gender Regimes and Policies for Gender Equality in a Wider Europe. *Journal of Social Policy, 33*(3), 379–394. https://doi.org/10.1017/S004727940400772X

Péter L. (2002). *A közvélemény szociológiája*. Alutus Könyvkiadó.

Pfau-Effinger, B. (1998). Culture or structure as explanations for differences in part-time work in Germany, Finland and the Netherlands. In J. O'Reilly & C. Fagan (szerk.), *Part-Time Prospects. An international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim,* 177–198. Routledge

Powell, G. (1999). Introduction: Examining the intersection of gender and work. In G. N. Powell (szerk.), *Handbook of Gender and Work*, ix–1. SAGE Publications

Roos, P.A., Gatta, M.L. (1999). The gender gap in earnings: Trends, explanations, and prospects. In G. N. Powell (szerk.), *Handbook of Gender and Work*, 95–118. SAGE Publications. https://doi.org/10.4135/9781452231365.n6

Rottenberg, C. (2014). The rise of neoliberal feminism. *Cultural studies, 28*(3), 418–437. https://doi.org/10.1080/09502386.2013.857361

Sandberg, S. (2013). *Lean In Women, work and the will to lead*. Deckle Edge.

Saxonberg, S., & Sirovatka, T. (2006). Seeking the Balance Between Work and Family After Communism. *Marriage & Family Review*, *39*(3–4), 287–313. https://doi.org/10.1300/J002v39n03_04

Sik E. (1999). *Megközelítések a munka szociológiájához*. Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetem

Strangleman, T. & Warren, T. (2008). *Work and Society. Sociological Approaches, Themes and Methods*. Routledge.

Takács J. (2008). „Ha a mosogatógép nem lenne, már elváltunk volna…” Férfiak és nők otthoni munkamegosztása európai összehasonlításban. *Esély, 6*, 51–73.

Török E. (2014). *Munka és társadalom. A munka jelentésváltozásai a bérmunkán innen és túl*. Károli Gáspár Református Egyetem – L’Harmattan Kiadó.

Varghese, N., & Kumar, N. (2022). Feminism in advertising: Irony or revolution? A critical review of femvertising. *Feminist Media Studies, 22*(2), 441–459. https://doi.org/10.1080/14680777.2020.1825510

Walby, S. (2001). *Gender Transformations.* Routledge.

Walby, S. (2020). Varieties of Gender Regimes. *Social Politics, 27*(3), 414–431. doi:10.1093/sp/jxaa018

Watson, T. J. (2008). *Sociology, Work and Industry. Fifth Edition*. Routledge.

Weber, M. (1982). *A protestáns etika és a kapitalizmus szelleme*. Gondolat.

West, C. & Zimmerman, D. H. (1987). Doing Gender. *Gender & Society, 1*(2), 125–151.
https://doi.org/10.1177/0891243287001002002

Whelehan, I. (1995). *Modern Feminist Thought: From the Second Wave to “Post-Feminism”*. Edinburgh University Press.

Adat- és egyéb források

OECD (2014). *Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes*. OECD Development Centre, https://www.oecd.org/Dev/Development-Gender/Unpaid_Care_Work.Pdf (letöltve 2024. május 2-án)

Sandberg, S. (2010). *Why we have too few women leaders?* TED-előadás, 2010. december (megtekinthető: https://www.ted.com/talks/sheryl_sandberg_why_we_have_too_few_women_leaders, meglátogatva: 2024. május 20.)

A nők munkája: adatok és attitűdök az erdélyi magyar népesség körében[1]

Bevezetés

A nemek közötti egyenlőtlenségeket történelmileg és kulturálisan is univerzálisnak tekintő társadalomtudományi elemzések (lásd például Bourdieu 2000, Moore 2005, Ortner 2003) a nők alárendeltségét szoros összefüggésbe hozzák a társadalmi világot két részre osztó magán- és nyilvános szféra dichotómiájával. Ez a szembenállás a férfiakat és a nőket két különböző és különálló, alacsonyabb és magasabb rendű szférába sorolja. Míg a nyilvános a magasabb státuszú, „férfiasnak" tekintett kulturális tevékenységek helyszíne, addig a magánéletben a nők elsősorban a biológiai és társadalmi reprodukciós funkciókat látják el. Mivel a gyermekvállalás és a nevelés, valamint a gondozás és a szocializáció közelebb állnak a természethez, mint a kultúrához, a privát szférát általánosan alacsonyabb státuszúnak tekintik, akárcsak a biológiát, amelyet a kultúra hivatott „kordában tartani". A férfiak és nők eltérő helyének és feladatainak kijelölése politikai téttel és

[1] A szöveg a *Women's Work: Female Labour Practices and their Normative Context among Ethnic Hungarians from Transylvania* című, Romanian Journal of Population Studies folyóiratban megjelent tanulmány magyar nyelvű és javított változata.

legitimációs funkcióval bír, mivel a nők feltételezett és állandósított „természetközelisége” a nyilvános – politikai, munkaerőpiaci, döntéshozatali és egyéb – tevékenységekből való kizárásukat támasztja alá (Ortner 2003: 203). Marxista megközelítésben, a nők munkaerőpiacról való kizárása aférfiakkal szembeni és tőlük való gazdasági alárendeltségük és függőségük állandósításának eszköze (Engels 1972, idézi Moore 2005: 62–63). Ebben a koncepcionális keretben a nők gazdasági inaktivitása a patriarchátus kulcsfontosságú mutatójává vált. Az aktivitáson túl azonban számos más mutató és dimenzió létezik, amelyek mentén a nők és férfiak gazdasági és társadalmi helyzete leírható: ezek között a munkanélküliségi ráta, a foglalkozási és ágazati szegregáció és a bérszakadék a legelterjedtebbek.

Ez a tanulmány a *patriarchátus* értelmezésére tesz kísérletet az erdélyi magyarok példája kapcsán. Véleményem szerint az erdélyi magyarságot jellemző nemi egyenlőtlenség kérdése meglehetősen háttérbe szorult az elmúlt évtizedek társadalomtudományi elemzéseiben[2]. Ez a tanulmány azonban nem törekszik arra, hogy a patriarchátus minden aspektusát és dimenzióját feltárja, hanem inkább azt próbálja megérteni, hogy a *nem* hogyan tekinthető olyan társadalmi változónak, amely rétegzett és egyenlőtlen társadalmat hoz létre. Bármennyire is egyetértünk azzal, hogy a társadalmi egyenlőtlenségek a nem, az etnikai hovatartozás, az osztály és más társadalmi csoportokhoz való tartozás metszéspontjában érthetők meg a legjobban,

[2] A kevés kivételek közé tartozik, saját korábbi írásaim (pl. Geambașu 2009) vagy későbbi doktori disszertációm (Geambașu 2013) mellett Kiss, Barna és Sólyom (2008) kutatási jelentése vagy Bokor Zsuzsa tanulmánya (Bokor 2011).

e tanulmány keretében elsősorban az erdélyi társadalom nemi rezsimjeire összpontosítunk. Bizonyos mértékig megközelítésünk az *etnikai változó* hegemóniáját, kizárólagosságát igyekszik megkérdőjelezni azáltal, hogy rámutat az erdélyi magyar lakosságot jellemző, eddig háttérbe szorult egyenlőtlenségek egy másik formájára.

E tanulmány kettős célt követ. Először is, empirikus adatokat szolgáltat az erdélyi magyar férfiak és nők között fennálló egyenlőtlenségek leírásához és számszerűsítéséhez. Másodszor, a nemi szerepekkel és egyenlőtlenségekkel kapcsolatos szubjektív attitűdök feltárását tűzi ki célul ugyanennek a népességnek a körében. Más szóval, megkísérli megérteni a „kemény" gazdasági adatok társadalmi és kulturális beágyazottságát, a nemi szerepekkel kapcsolatos legfontosabb értékorientációk és attitűdkészletek bemutatása révén. Így a cikk egy „keményebb" és egy „puhább" fejezetre tagolódik azzal a céllal, hogy az erdélyi munkaerőpiac nemek szerinti jellemzőinek és tagolódásának vázolása mellett egyúttal a társadalmi szereplők, az érintettek percepcióit és hozzáállását is megismerhessük az őket érintő egyenlőtlenségekkel kapcsolatban. Amint adatainkból kiderül, a női munkavállalók helyzetét valóban sokféle hátrány jellemzi mind a foglalkozási szegregáció, mind a bérkülönbségek terén. A tanulmány arra keresi a választ, hogy ezek az egyenlőtlenségek milyen mértékben konvergálnak a nők nemi szerepekre vonatkozó társadalmi és kulturális értékrendjével. Másképpen fogalmazva, a dolgozat célja az „objektív" és a „szubjektív patriarchátus" szimultán elemzése, egymással való összekapcsolása.

Az empirikus adatok jelentős része egy 2010-ben Erdélyben végzett kutatásból, a *Kárpát Panelből* származik, mely

egy 890 fős, az erdélyi felnőtt magyar nyelvű lakosságot reprezentáló mintán készült[3]. Mivel ez az adatsor nem tartalmazza a nők és férfiak munkaerőpiaci helyzetének több fontos változóját – például a korábbi munkanélküliségi tapasztalatokat, vagy a dolgozó népesség ágazati megoszlását –, a *Kárpát Panel*t kiegészítve egy másik kutatásból származó adatokat is felhasználunk. A második adatfelvétel 2006-ban készült *Életünk fordulópontjai – Erdély*[4] címmel a 21–44 éves erdélyi magyar népességre reprezentatív mintán.

A tanulmány első fejezete a női munka egyes dimenzióit írja le annak többféle társadalmi és gazdasági vonatkozásában, a második a gyakorlatok normatív kontextusára összpontosít. Mindkét fejezet három fókuszpont köré szerveződik. Az első részben a foglalkoztatottakról, a munkavégzés helyéről és jellegéről, a legjelentősebb munkagyakorlatokról, valamint azok meghatározó tényezőiről lesz szó, megteremtve az alapot ahhoz, hogy a második rész a három dimenzióval kapcsolatos

---

[3] A panelkutatást 2010-ben a Max Weber Szociológiai Tanulmányok Központja végezte a Szülőföld Alap támogatásával. Az alkalmazott mintavételi módszer a többlépcsős és a rétegzett mintavétel kombinációja volt. A mintát eredetileg 2007-ben vették, amikor az adatgyűjtés első szakaszát végezték. A háztartások kiválasztása után a megkérdezettek bevonása a mintába előre meghatározott nemi és korcsoportos kvóták szerint történt. Azokat a válaszadókat, akiket 2010-ben nem lehetett újra elérni, újakkal helyettesítették.

[4] A felmérés az erdélyi magyarok demográfiai magatartását vizsgálta. A felmérést 2006-ban a Max Weber Társadalomkutatásért Alapítvány, az Etnikumközi Kapcsolatok Kutatóközpontja (CCRIT) és a Demográfiai Munkacsoport végezte a Romániai Magyarok Demokratikus Szövetségével (RMDSZ), a Babeș-Bolyai Tudományegyetem Szociológia és Szociális Munka Karával és a budapesti Központi Statisztikai Hivatal Demográfiai Kutatóintézetével együttműködésben.

főbb attitűdökre és értékrendekre összpontosítson. Az adatok ismertetése előtt azonban rövid történeti áttekintést nyújtok arról, hogy a szocialista időszak nemek közötti egyenlőséget célzó politikái miként hatottak a férfiak és nők posztszocializmusbeli helyzetére.

A szocialista örökség: a nemek közötti egyenlőtlenségek történelmi dimenziója

A mai közép- és kelet-európai társadalmakra jellemző nemi egyenlőtlenségi minták nem érthetők meg teljes mértékben a szocialista egyenlősítő projekt hatásainak számbavétele nélkül. A következő fejezet nemcsak azt mutatja be, hogy a nemek közötti egyenlőség milyen mértékben valósult meg (vagy sem) a szocializmus idején (Křížková *et al.* 2010), hanem a romániai munkaerőpiac 1989 előtti és utáni állapotára is utal.

A marxizmus a nemek közötti egyenlőtlenséget, valamint az egyenlőtlenség más formáit a kapitalizmus szükségszerű velejárójának tekintette. Meggyőződésük szerint a nők gazdasági függőség alóli felszabadításához elengedhetetlen volt a munkaerőpiacra való belépésük, aminek meg kellett teremteni a szükséges feltételeit (Meyer 1985: 14, Pasti 2003: 105). A nők széles körű gazdasági aktivitása a szocialista rendszer idején azonban nemcsak ideológiai, hanem pragmatikus és gazdasági indíttatású is volt: az átfogó szocialista modernizációs projekt, amely az iparosításra helyezte a legnagyobb hangsúlyt, nem lett volna megvalósítható a női munkaerő nélkül. A nők aránya a gazdaságilag aktív romániai népességen belül 1975-ben 36

százalék volt, ami 1981-re 40 százalékra nőtt. A kommunista rendszer végére a nők aránya a gazdaságilag aktív népességen belül elérte a közép- és kelet-európai régió átlagát, azaz a 46 százalék körüli értéket (ENSZ 1975 és 1984, ILO 1991, id. Nagy 2001: 24–25). A román kormány statisztikai adatai szerint 1990-re a nők aránya az ipari szektorban foglalkoztatottakon belül elérte a 42 százalékot, míg a mezőgazdaságban dolgozók között a nők alkották a többséget (56,4 százalék). Az akkor még fejletlen szolgáltatási szektorban a legtöbb nő az egészségügyben és szociális ellátásban (75,4 százalék), az oktatásban és kultúrában (67,6), a kereskedelmi (62,5), valamint a pénzügyi és kommunikációs ágazatban dolgozott (a munkaerő 60,9 százalékát, illetve 53,4 százalékát téve ki) (Łobodzińska 1995: 210).

A férfiak és nők közötti egyenlőség társadalmi feltételeinek megteremtése csak egyike volt a nagyívű szocialista egalitárius célkitűzéseknek, amely végül nem valósult meg. A 20. század második felében nemcsak a férfiak és nők közötti különbségeket, hanem az osztály- (munkások és értelmiségiek), valamint a parasztok és a városiak közötti határok és hierarchiák lebontását is célul tűzték ki (Kligman 2000: 29–33). Ami a nemi esélyegyenlőséget illeti, a politikai döntéshozók viszonz nem tudták kezelni a korszak egyik legnagyobb ellentmondását: miközben a nők lehetőségei javultak a munkaerőpiacon újonnan megszerzett szerepük következtében, nem vezettek be olyan politikákat, amelyek ellensúlyozták volna a hirtelen megduplázódott vagy megháromszorozódott terhelést. A társadalom tagjaira normatívan, felülről ráerőltetett női és férfi társadalmi szerepek jelentős mértékben különböztek egymástól. Míg az újonnan megkonstruált embertípus, a „szocialista férfi” számára a munkához és implicit módon a

politikai hatalomhoz fűződő szerepeket írtak elő, addig a nőket a hivatalos politika nemcsak „termelőként”, hanem a „reprodukcióért” felelős csoportként is tételezte (Einhorn 1993: 39–40). Bár széles körben elfogadott volt az a nézet, hogy a nők emancipációja csak akkor tekinthető teljes mértékben megvalósultnak, ha a háztartási munkaterhelésüket akár a partnerük hozzájárulása, akár az állam által nyújtott szolgáltatások révén csökkentik, ez a kérdés a szocializmus évtizedei alatt elfelejtődött vagy háttérbe szorult (Meyer 1985: 14, Einhorn 1993: 18–19). A nők tehát kettős vagy hármas terhet cipeltek (hármasat, ha a tőlük elvárt politikai képviseletre gondolunk[5]), mivel a szűkös körülmények között és az alacsony színvonalú szociális szolgáltatások miatt ők voltak felelősek a háztartás vezetéséért és a család ellátásáért. A nők szerepével kapcsolatos állami hozzáállás egy alapvető ellentmondásra épült: míg a hivatalos ideológia szerint a nők és férfiak közötti hierarchikus viszony felszámolása volt a központi cél, a széleskörű iparosítás

[5] A nők politikai részvételének erősítése a korszak egyik legfontosabb ideológiai célja volt, amelyet kvótarendszer bevezetésével kívántak elérni (Feischmidt *et al.* 1997: 11). A nőket azonban egy olyan rendszerben ösztönözték a politikába való belépésre, amelyben a politikai cselekvés és maga a politikai szféra jelentősen leértékelődött (Šiklová 1997: 38). Nyugat-Európától eltérően a szocialista országokban a nők politikában betöltött szerepének újradefiniálása nem egy alulról felfelé irányuló társadalmi mozgalom eredményeként valósult meg, hanem az állam felülről lefelé érvényesített kényszerét követte. Ráadásul a magán- és a közszférának tulajdonított jelentések ellentétesek voltak azzal, ahogyan ezeket a fogalmakat Nyugaton definiálták. Míg a nyugati feminizmus a nyilvánosságnak felszabadító szerepet tulajdonított, addig ez aligha volt elképzelhető egy totalitárius rendszerben, ahol az „antipolitika” idején a nyilvánosság a tiszta, erkölcsös és védett magánélet rothadt, korrupt és erkölcstelen ellentéte volt (Konrád György „antipolitika” fogalmát idézi Einhorn 1993: 3).

nem valósulhatott volna meg, különösen a háború okozta veszteségek után, a női munkaerő nélkül. Ráadásul a már említett makrogazdasági okok mellett a családok és háztartások aligha tudtak volna boldogulni a nők jövedelme nélkül[6].

A nők fizetett munka világába való fokozatos bevonása szükségessé tette, hogy hozzáférést biztosítsanak számukra az oktatás minden szintjéhez, az elméleti és a szakoktatáshoz egyaránt. A leggyakrabban nemi kvótákkal operáló oktatáspolitika eredményeként a szocialista blokkban a felsőoktatási hallgatók felét egy évtizeddel korábban tették ki a nők, mint a nyugati társadalmakban (vö. Einhorn 1993: 118). Az oktatás minden formájában sikeresen megvalósult a nők részvétele: a kilencvenes évek elejére a közép- és kelet-európai nők átlagosan magasabban képzettek voltak, mint nyugati társaik. Ez az eredmény azonban önmagában nem tudta szavatolni az esélyegyenlőséget a munkaerőpiacon. Először is, a szocialista országokban a nők nagyobb arányban végeztek elméleti iskolákat, mint a férfiak, ami miatt tudásuk és szakértelmük kevésbé illeszkedett a gyorsan iparosodó gazdaság sajátosságaihoz. A többnyire feminizált fehérgalléros munkakörök alacsonyabb presztízsűek és rosszabbul fizetettek voltak (Fodor 1997: 484–486). Másodszor, a „nőiesnek” tekintett elméleti és „férfiasnak” tekintett technológiai tanulmányok hierarchiája elég tartósnak bizonyult ahhoz, hogy nemcsak a munkaerő-,

[6] Ez különösen igaz az úgynevezett matrifokális családokra, amelyek ebben az időszakban váltak egyre elterjedtebbé, többek között az egyszerűsített válási eljárásnak köszönhetően.

hanem az oktatási piacot is szegmentálja[7] (Einhorn 1993: 118). A helyzet paradoxona, hogy a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó nagyívű politikák ellenére 1989-ra a szocialista országokat ugyanazok a nemi egyenlőtlenségi minták jellemezték, mint a nyugatiakat (Frey 1998, 2002, Pasti 2003).

Bármennyire is hasonlatos az eredmény, a nemek közötti egyenlőtlenségekhez vezető utak jelentősen különböztek. Először is, az egyik esetben a munkaerőpiacot a piac, a másikban az állam szervezte. A részmunkaidős foglalkoztatás, amely a közép-és kelet-európai országokból teljesen hiányzott, Nyugat-Európában elterjedt volt. Utóbbi országokban a 20. század ebből a szempontból a re-szegregálódás időszaka volt, amikor a *horizontális szegregáció* mellett a *vertikális* is hangsúlyos lett. A kizárólag férfi foglalkozások eltűnésével párhuzamosan a nők számára a munkaerőpiac minden foglalkozásához jogilag teljes hozzáférést biztosítottak. Bár a férfias foglalkozások nem tűntek el teljesen, sok közülük elvesztette kizárólagos férfias jellegét. A vertikális szegregáció elsősorban a női és férfi munkavállalók eltérő helyzetére utalt a nemileg vegyes foglalkozásokban, ahol a férfiak többnyire a hierarchia csúcsán, a nők pedig annak alján helyezkedtek el. Más szóval, a két nem munkaerőpiaci szerepében bekövetkezett főbb átalakulási folyamatok befolyásolták a szegregáció jellegét és funkcióit. Valójában a nők növekvő részvétele a fizetett munkában kisebb mértékben érintette a férfiak státuszát, mivel előbbiek főként azokat a részmunkaidős állásokat foglalták el, amelyeket kifejezetten számukra hoztak létre (Hakim 1996: 170). A

[7] Egy kivételt azonban fontos megemlíteni, mégpedig az NDK-t, ahol a nemek közötti oktatási kvótákat úgy alakították ki, hogy mindkét nem számára egyenlő részvételt biztosítsanak a műszaki tanulmányokban.

(másodlagos) munkaerőpiacra való belépésük semmilyen tekintetben nem kérdőjelezte meg az elsődleges munkaerőpiacra jellemző szegregációt. A nemek közötti egyenlőtlenségek az elmúlt évszázad során nem csökkentek teljesen, annak ellenére, hogy számos fejlemény javította a nők életét és esélyeit, például a fizetett munkavállalás lehetősége vagy a házasság csökkenő szerepe a munkavállalási döntésben (González *et al.* 2000: 12), valamint a nők növekvő iskolázottsági szintje. A bérszakadék is tartósnak bizonyult. Következésképpen a kapitalista társadalmakban a nők fizetett munkája nem szüntette meg a két nem közötti társadalmi és gazdasági egyenlőtlenségeket. A nők főként a másodlagos, idényjellegű, részmunkaidős szektorban vagy gyakran családi vállalkozásokban foglalkoztatva megőrizték másodlagos és szinte függő szerepüket a családon belül. Jövedelmük jellemzően kiegészítette partnerük bérét. Ráadásul a női munkaerő megmaradt *tartalék munkaerőhadseregnek, amelyet* a gazdasági növekedés idején fel lehet használni, recesszió idején pedig el lehet bocsájtani (Fodor 1997: 71).

A bérkülönbségek nem „engedelmeskedtek" a nők munkaerőpiaci részvételének javítását célzó intézkedéseknek, akár a növekvő iskolázottsági szintre, akár a megkülönböztetést tiltó törvényekre gondolunk. Éppen ellenkezőleg, a kapitalista gazdaságokban a bérkülönbségek az iskolai végzettség minden új szintjével inkább nőttek (Roos & Gatta 1999: 192). Az 1950-es évektől kezdődően Közép- és Kelet-Európában a munkaerőpiac fejlődése eltérő irányt vesz a nyugati kapitalista társadalmakhoz képest. Az eredmények mindazonáltal nagy hasonlóságot mutatnak a nyugati országokkal, az egyenlősítő ideológiai-

politikai célkitűzések és a szocialista gazdaságok erőteljes állami ellenőrzése ellenére.

Mindkét esetben rögzült a „női" és „férfi" munka közötti hierarchia. A nőket magasabb iskolai végzettségük ellenére sokkal nagyobb arányban foglalkoztatták a végzettségüknél alacsonyabb pozíciókban, a szocialista országokban elsősorban a könnyűiparban, valamint a nehézipari üzemek adminisztratív részlegeiben és egyéb „fehérgalléros" munkakörökben. Elindult ugyan egy olyan folyamat, melynek során egyes, korábban magas presztízsű értelmiségi munkakör – mint az orvosi, jogászi, tanári hivatás – kizárólagos „férfiassága" megkérdőjeleződött, a nők hozzáférése ezekhez mégis inkább a hierarchia alján, e szakmák úgynevezett „női enklávéiban" volt lehetséges. Rövidesen az olyan foglalkozások, mint az általános iskolai tanárok vagy az ápolónők, az orvosokkal és a jogászokkal ellentétben erősen elnőiesedtek.

A szocializmus végét követően a nők politikai és munkaerőpiaci helyzetét számos tényező befolyásolta: a gazdaság általános fejlődése, amely valójában inkább gazdasági recesszió volt, a demográfiai politikák, a kvótarendszer megszüntetése, valamint a társadalmi értékrend általános alakulása. Vagyis a nők foglalkoztatásának posztszocialista tendenciái semmilyen formában nem vezethetők vissza kizárólag a szocialista politikára. A hagyományos és konzervatív normák és értékek 1990 utáni felerősödése megkérdőjelezte és átértékelte az emancipációs politikák által a nőknek tulajdonított korábbi szerepeket (Geambașu 2012). Bármilyen alapon is erősödtek a nőkkel szembeni hagyományos szerepelvárások, a nők munkaerőpiaci részvételének újragondolása központi témává vált. 1990 után a nők fizetett munkavállalói státusza

gyengült, részben a hagyományos értékek növekvő hangsúlyozásának eredményeként (pl. Frey 2002).

Az Országos Statisztikai Intézet adatai szerint Romániában a foglalkoztatási ráta az 1990-es években mindkét nem esetében csökkent. Az 1999-ben mért legalacsonyabb értékek után a foglalkoztatási arány csak 2005-ben kezdett jelentősen emelkedni. Érdemes megjegyezni, hogy 1998-tól kezdődően a férfiak és nők foglalkoztatási rátái közötti különbség csökkenni kezdett, mígnem 2004-ben megfordult. 1997-re a munkanélküliség nagyobb mértékben érintette a nőket. Miután 1998-ban hasonló értékeket értek el, 2007-ig a nők munkanélküliségi rátája alacsonyabb maradt a férfiakénál.

A posztszocialista régió munkaerőpiacainak fejlődésében számos közös vonás figyelhető meg a rendszerváltás utáni első két évtizedben. Ezek közül a legjelentősebb a nők alulreprezentáltsága a versenyszférában (Frey 2002), valamint a női munkanélküliségi ráta, amely kezdetben magasabb értékeket mutatott, de a 2000-es évek közepére csökkent. Folyamatosan növekvő iskolai végzettségük ellenére a nők felsővezető pozíciókhoz való hozzáférése az egész régióban korlátozott volt[8], miközben a bérkülönbségek továbbra is jellemzőek minden foglalkozási kategóriában (Oprică 2008, Miroiu & Popescu 2004, Pasti 2003).

[8] Az EUROSTAT adatai szerint 2005-ben a vezérigazgatóként dolgozó férfiak száma 1,4-szer magasabb volt, mint a nőké, míg a kisebb vállalatokat 2,5-szer több férfi vezette, mint nő. A magyar adatok ugyanerre az évre vonatkozóan meglehetősen hasonlóak (1,5, illetve 2,6-szor magasabb arányokkal). Lengyelországban a vonatkozó értékek 1,7 és 1,8, míg Bulgáriában 2,5 és 2,5 (EUROSTAT Statisztikai Könyvek 2008).

Női munkák: esélyek és egyenlőtlenségek a munkaerőpiacon belül és kívül

A szakirodalom a munka világában kialakult nemi egyenlőtlenségeknek számos mutatójával dolgozik, melyek vizsgálatára mindeddig nem került sor az erdélyi magyarok vonatkozásában. Az elemzés első részében ezért a rendelkezésre álló adatok alapján feltérképezi a nők munkaerőpiaci részvételének legfontosabb aspektusait, különös tekintettel életkorukra, iskolai végzettségükre, lakóhelyük típusára, valamint családi állapotukra. Ezt követően a két nem munkapiacon való részvételének különbségeire összpontosítunk.

A foglalkoztatott férfiak és nők szociodemográfiai jellemzői

2010-ben Erdélyben a Kárpát Panel adatfelvétel eredményei szerint a megkérdezetteknek csupán 41,6 százaléka (a férfiak 48,4, a nők 35,9 százaléka) folytatott valamilyen fizetett gazdasági tevékenységet. Az ILO módszertana szerint a foglalkoztatottak 15–64 éves aktív népességhez viszonyított százalékos arányaként számított foglalkoztatási arány 58,9 százalék volt (férfiak esetében 66,7, nők esetében 51,6 százalék).[9]

A következő táblázat a foglalkoztatott népesség megoszlását mutatja a foglalkoztatási forma szerint.

[9] 2010 második harmadában, amikor a kutatás zajlott, a hivatalos foglalkoztatási arány országos szinten 57,9 százalék volt, a férfiak esetében 64,7, a nők esetében 51,0 százalék.

1. táblázat. Foglalkoztatott férfiak és nők a foglalkoztatás formája szerint az erdélyi magyar népesség körében (N=365[10]) (%)

	Férfiak	Nők
Teljes munkaidős alkalmazott	72,1	80,5
Vállalkozó, önfoglalkoztató	10,4	7,9
Családi vállalkozásban alkalmazott	0,5	0,6
Alkalmi és szerződéses szellemi munkát végző	0,5	1,2
Mezőgazdasági munkát végző	8,0	4,3
Alkalmi munkás	5,0	0,6
Informális munkavállaló	3,0	0
Gyermeknevelési szabadság alatt dolgozik	0,5	4,9
Összesen	***100,0***	***100,0***

Forrás: Kárpát Panel Erdély, 2010

A foglalkoztatott férfiak és nők közötti legfontosabb különbség a foglalkoztatás formájával kapcsolatos, vagyis hogy alkalmazottként vagy vállalkozóként dolgoznak-e. A nemzetközi és európai tendenciákat követve az erdélyi magyar nők a biztonságosabbnak tekintett alkalmazotti státuszt részesítik előnyben, szemben a férfiakkal, akik kétszer nagyobb arányban dolgoznak önállóan. A vidéki területeken az önfoglalkoztatás még népszerűbb a férfiak körében, mint a városokban. Az EUROSTAT adatai szerint a nők és a férfiak vállalkozási aránya közötti különbség az idők során nem csökkent. 2005-ben például az ipari és a szolgáltatási szektorban a nők 3,5 százaléka dolgozott vállalkozóként, alkalmazottal rendelkező cégek tulajdonosaként, és 8 százaléka önálló vállalkozóként, alkalmazottak nélkül. Összehasonlításképpen, ugyanez az arány a férfiak esetében 7,1, illetve 11,6 százalék volt (EUROSTAT 2008).

[10] Az elemszám a magas inaktivitási ráta miatt ilyen alacsony.

A 2. táblázat a nem dolgozó népesség megoszlását tartalmazza: a nők 16,2 százaléka háztartásbeli volt, nyolcszor magasabb arányban, mint a férfiak, a munkanélküliség – különösen annak tartósabb, juttatással már nem járó formája – azonban a férfiakat nagyobb mértékben érintette, mint a nőket.

A szocialista időszakban a nők oktatáshoz való hozzáférésének javítása – annak minden formájában és szintjén – döntő szerepet játszott a (közel) teljes foglalkoztatottság elérésébe. Mivel azonban a vizsgált népesség jelentős része 1990 után kezdte meg iskolai tanulmányait, a jelen elemzés csak részben tükrözi a szocialista oktatáspolitika hatásait. Mindazonáltal a munkaerőpiaci egyenlőtlenségek jobb megértéséhez az oktatást figyelembe kell venni. Ez különösen igaz az ún. humántőke-paradigma keretében, amely a munkaerőpiaci egyenlőtlenségeket a munkaerő-kínálat jellemzőivel magyarázza. Eszerint a nők (vagy más hátrányos helyzetű csoportok, például etnikai kisebbségek, bevándorlók vagy fiatalok), valamint az általuk birtokolt (kisebb volumenű) humántőke közvetlenül felelős munkaerőpiaci hátrányaikért. A képzettség mellett a tapasztalat, a motiváció és a többletfeladatok elvégzésére való hajlandóság is emberi tőkének számít (Crompton & Sanderson 1990: 27–28, Roos & Gatta 1999: 106).

2. táblázat. A nem dolgozó férfiak és nők megoszlása elsődleges státuszuk szerint (N=501) (%)

	Férfiak	Nők
Diák	9,5	8,3
Szülői szabadságon és nem dolgozik	0	1,7
Háztartásbeli	2,4	16,2
Nyugdíjas	65,1	58,8
Rokkantsági nyugdíjas	13,2	8,0
Nyugdíjas korú, de nyugdíjban nem részesül	0	0,3
Jóléti juttatásban részesül	0,9	0,3
Egyéb inaktív	0	1,4
Munkanélküli (juttatással)	3,8	3,5
Munkanélküliek (juttatás nélkül)	5,2	1,4
Összesen	***100,0***	***100,0***

Forrás: Kárpát Panel Erdély, 2010

A nők és a férfiak képzettsége a legtöbb szinten élesen különbözik. A nők általában felülreprezentáltak az alacsonyan képzettek és a középfokú végzettségűek között. Bár viszonylag jelentéktelen, de a felsőfokú végzettségűek is a férfiakénál magasabb arányt képeznek a nők körében. A várakozásoknak megfelelően a szak- és szakiskola népszerűbbnek bizonyult a férfiak körében, legalábbis részben a szocialista iparosítási projekt és a műszaki képzés férfias jellegének eredményeként. A többi posztszocialista országhoz hasonlóan a mi esetünkben is enyhe hátrányt halmoztak fel a nők az oktatási skála alsóbb szintjein, ugyanakkor felülreprezentáltak a közép- és felsőfokú végzettségűek között. A férfiak ezt azzal kompenzálták, hogy magasabb arányban végeztek szak- és szakközépiskolát. Mint már említettük, ez főként annak köszönhető, hogy a nők jobban preferálják az elméletibb oktatási formákat.

3. táblázat. Erdélyi magyar férfiak és nők legmagasabb befejezett iskolai végzettsége (N=844) (%)

	Férfiak	Nők
Általános iskola	26,2	38,2
Szakiskola	33,3	17,0
Középfokú végzettség	28,4	31,7
Felsőfokú végzettség	12,2	13,1
Összesen	***100,0***	***100,0***

Forrás: Kárpát Panel Erdély, 2010

A rendelkezésünkre álló viszonylag kisebb minta csak részben teszi lehetővé, hogy a különböző tevékenységeket végző nők és férfiak korszerkezetében mutatkozó tendenciákat láttatni tudjuk, az azonban egyértelmű, hogy 30 év alatt még mindig valamivel nagyobb arányban tanulnak nők, mint férfiak. Az aktív korú nők jelentős része azonban háztartásbeli[11]. A háztartásbeli nők több mint 30 százaléka 30–39 éves, további 30 százalékuk pedig 50 év feletti. Végül, a munkanélküliség a férfiakat fiatalabb korukban (20–34 év között) jobban érinti, míg a nőket sokkal inkább fenyegeti a munkahelyük elvesztése 40 éves koruk fölött.

Végül, további két változó, amelyet figyelembe kell venni a dolgozó férfiak és nők profiljának megrajzolásakor, és amelyek egyúttal foglalkoztatási esélyeiket is alakítják: a lakóhely típusa és a családi állapot, utóbbi különösen a nők körében. Úgy tűnik, a lakhely differenciáltan befolyásolja a nők

[11] Egy másik tanulmányban vizsgáltuk a magyarországi és az erdélyi magyarok „háztartásbeliségnek" tulajdonított jelentéseit, és rámutattunk arra, hogy míg Magyarországon ez inkább a jómódú nők választott státusza, addig Erdélyben a szegénységgel és a munkaerőpiaci esélytelenséggel társul (Geambașu 2008).

és a férfiak foglalkoztatási esélyeit: míg eredetileg arra számíthattunk volna, hogy vidéken kevesebb a foglalkoztatott, ez csak a nők esetében igazolható. A várakozásoknak megfelelően a vidéki munkahelyek hiánya azt eredményezi, hogy a háztartásbeliek több mint 90 százaléka a falusi női népességből kerül ki. A családi állapot szerepe a nők foglalkoztatásában megfordult a 20. század első felére jellemző helyzethez képest: míg korábban a házasság jelentős akadályt képezett a nők fizetett munkavállalásában, mára a férjezett státusz javítja a nők munkavállalásának valószínűségét. A szülőség sem befolyásolja a gazdasági aktivitást, bár mind a férfiak, mind a nők esetében a több gyermeket vállalók nagyobb eséllyel rekednek kívül a munkaerőpiacon.

A munka helyszíne és tevékenységi köre: a háztartáson belüli és kívüli munka

A munka klasszikus közgazdasági megközelítésével szembeni leggyakoribb bírálat, amelyet a nemi egyenlőtlenségek kutatói is megfogalmaznak, a munka nemek szerint elfogult meghatározása. Ennek lényege, hogy rendszerint csak azokat a tevékenységi formákat veszi figyelembe, amelyeket a háztartáson kívül, bérért vagy haszonért, vagyis a bérmunka piacán végeznek. Vagyis a munka fogalma így szinte kizárólag a termelő munkát privilegizálja, például a társadalmi reproduktív munka rovására, amelyet javarészt nők végeznek. A nők és a férfiak, mint fentebb bemutattuk, egyenlőtlenül férnek hozzá a különböző típusú munkákhoz. Azonban, ahogy a következő táblázat mutatja, a munkaerőpiacon vállalt bérmunka jelentős összefüggést mutat a magánszférában vállalt gondoskodási munka volumenével.

A 4. táblázatban látható adatok azt mutatják, hogy a férfiak és a nők egymáshoz viszonyítva aránytalan mennyiségű időt fordítanak a különböző típusú munkákra és tevékenységekre. Elismerve, hogy az időfelhasználási adatok csak önbecslésen alapulnak (ami teret enged mind a pontatlanságnak, mind a képzelt társadalmi elvárásoknak való megfelelésnek), a nemek közötti különbségek lényegesnek tűnnek. A „női" és a „férfi" munka közötti erőteljes határvonal nem tűnt el, és ahogy több szerző is hangsúlyozza (lásd például Blaskó 2005), a nemi szerepek alapvető újragondolására sem került sor. Bár a nők munkaerőpiaci szerepének növekedése hozzájárult a női munka átértékeléséhez, a „női" és „férfi" feladatokra vonatkozó alapfeltevések megmaradtak. A következő táblázatban látható adatok alapvetően a „kettős teher" meglétét igazolják: a fizetett munka nem mentesíti a nőket a házimunka alól, és nem eredményezi a gyermekgondozási feladatok kiegyensúlyozottabb megosztását. Mindazonáltal meg kell jegyezni, hogy mind hét közben, mind hétvégén a férfiak átlagosan 2 órával többet dolgoznak, mint a nők.

4. táblázat. A különböző tevékenységekre fordított idő nemek szerint az erdélyi magyarok körében (átlagos óraszám)

		Összesen (N=879)			**Foglalkoztatott népesség (N=309)**		
		Férfiak	Nők	Különbség	Férfiak	Nők	Különbség
Fizetett munka	Hétköznapokon	6,75	4,36	*2,39*	8,90	7,21	*1,69*
	Hétvégi napokon	4,23	2,23	*2*	5,90	3,83	*2,07*
Házimunka	Hétköznapokon	2,9	4,68	*-1,78*	2,21	3,81	*-1,6*
	Hétvégi napokon	3,3	5,11	*-1,81*	3,10	5,09	*-1,99*
Gyermekgondozás	Hétköznapokon	1,35	2,61	*-1,26*	1,73	2,92	*-1,19*
	Hétvégi napokon	2,20	3,06	*-0,86*	2,90	3,76	*-0,86*
Pihenés	Hétköznapokon	6,37	5,83	*0,54*	4,95	4,29	*0,66*
	Hétvégi napokon	8,14	7,26	*0,88*	7,46	6,29	*1,17*

Forrás: Kárpát Panel Erdély, 2010

A fenti táblázat két további következtetés levonását is lehetővé tesz a foglalkoztatott férfiak és nők időallokációjára vonatkozó adatok alapján. Először is, a férfiak és nők által fizetett munkára fordított ideje közötti átlagos 1,7 órás különbsége összhangban van a nemek közötti egyenlőtlenségek humántőke-magyarázatával, amennyiben a nagyobb időráfordítást a nők gondoskodási munkára való „specializációjaként" is értelmezhetjük (lásd például Crompton & Sanderson 1990: 27–29). Természetesen ezek az adatok az okság irányáról semmit sem árulnak el. A munkaidőben mutatkozó eltérések annak is betudhatók, hogy a férfiak nagyobb arányban vannak jelen az önfoglalkoztatók és vállalkozók között, akik általában

rugalmasabb időbeosztás szerint szervezik meg munkájukat, illetve feltehetőleg a túlórázás is gyakoribb a férfiak körében. Másodszor, a nők munkaerőpiaci részvétele nem akadályozza meg őket abban, hogy folyamatosan átlagosan 2 órával hosszabb „műszakot vállaljanak" a háztartási munkában. Más szóval, amint azt számos más tanulmány is kimutatta, a fizetett munka nem egyenlíti ki a férfiak és a nők háztartási és gondozási feladatait (Friedman 2015).

A férfiak nemcsak több órát dolgoznak, de nagyobb arányban vállalnak településükön kívüli munkát is: míg a nők 84 százaléka dolgozik ugyanazon a településen, ahol lakik, addig a férfiaknak csak 69 százaléka rendelkezik ugyanilyen típusú munkahellyel. A férfiak közel negyedének kell naponta legfeljebb 50 km-t ingázniuk a munkahelyükre. A leküzdendő távolságok közötti különbségek összefüggésben lehetnek a munkahely ágazatával is: a férfiak nagyobb valószínűséggel dolgoznak az építőiparban vagy a közlekedési ágazatban. A nők ezzel szemben főként az oktatásban, a szolgáltatási és a bankszektorban dolgoznak.

Munkagyakorlatok, a munka kontextusa és meghatározó tényezői

Az előző két részben azt próbáltuk leírni*, hogy ki hol dolgozik és milyen munkát végez*. A harmadik rész a női munka általános gyakorlataira összpontosít. Más szóval a női munka társadalmi és demográfiai jellemzőinek bemutatása után a női munkaerőpiaci kontextus legfontosabb elemeit vesszük górcső alá.

A *munkaidő hossza* jelentősen befolyásolja a munkafeltételeket és abért is. A 20. század második felében Nyugat-Európában többek között a részmunkaidő biztosította a

lehetőséget a dolgozó nők számára arra, hogy „összeegyeztethessék" a fizetett munkát háztartási kötelezettségeikkel. Valójában a nők munkaerőpiaci bevonása a nyugati kapitalista társadalmakban többnyire a másodlagos, részidős munkaerőpiacot célozta meg, valódi „női foglalkoztatási gettókat" hozva létre ebben a szegmensben. Ezek viszonylag zárt enklávéként működtek, mivel rendszerint nem vezettek ki belőlük felfelé irányuló mobilitási pályák, a bennük dolgozók nem részesültek szakszervezeti képviseletben, sokkal kevésbé biztonságosak és rosszabbul fizetettek, mint a teljes munkaidős szegmensben lévő munkahelyek. Más, a munkaerőpiac „tartalékhadseregének" tekintett csoportokhoz hasonlóan a részmunkaidőben dolgozókat bocsátják el elsőként válság idején (Fodor 1997: 477-480). Ez a foglalkoztatási forma a közép- és kelet-európai országokban lényegesen kevésbé népszerű, és már a szocialista munkaerőpiacról is meglehetősen hiányzott. Az EUROSTAT adatai szerint 2005-ben az Európai Unió államaiban a foglalkoztatott nők 6,4 százaléka dolgozott heti 15 óránál kevesebbet, további 20,8 százaléka pedig 15 óránál többet, de 29 óránál kevesebbet. Romániában a megfelelő arány 0, illetve 3,8 százalék volt (EUROSTAT 2008).

Az 5. táblázat a munkaidők közötti legfontosabb nemi alapú különbségeket bemutató adatokat tartalmazza. Adataink szerint is jelentős különbség van a részmunkaidőben dolgozó nők és férfiak aránya között. Míg 10-ből körülbelül 8 férfi és nő is teljes munkaidőben dolgozik, addig a nők nagyobb valószínűséggel rendelkeznek részmunkaidős munkavi-

szonnyal, szemben a férfiakkal, akik viszont egyéb munkarendben dolgoznak[12]. A 2006-ban végzett kutatás adatai feltehetőleg elsősorban azért térnek el a hivatalos adatoktól, mert az ebbe a munkaidőkategóriába tartozó nők közül sokan valójában 35 és 39 óra között dolgoztak, ami majdnem teljes munkaidős foglalkoztatásnak tekinthető.

5. táblázat. Foglalkoztatott nők és férfiak munkaidő szerint (N=347) (%)

	Férfiak	Nők	Összesen
Teljes munkaidő	80,1	82,6	81,3
Részmunkaidő	7,0	12,4	9,5
Egyéb munkarend	12,9	5,0	9,2
Összesen	***100,0***	***100,0***	***100,0***

Forrás: Kárpát Panel Erdély, 2010

A 2006-ban gyűjtött adatok azt is mutatják, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott nők nagy többsége többnyire városi, közszférában dolgozó és fehérgalléros alkalmazott, középiskolai vagy egyetemi végzettségű, házas és 18 évnél fiatalabb gyermeket nevel.

A nőkkel foglalkozó szociológiai irodalom jelentős része a nőket a posztszocialista átalakulások egyik fő kockázati csoportjának tekintette (lásd többek között Einhorn 1993, Pasca Harsanyi 1995, Pasti 2003, Miroiu & Popescu 2004, Opricā 2008, Łobodzińska 1995). A kilencvenes évek elején készült elemzések a nők helyzetének erőteljes romlását vetítették előre a kapitalizmusra és a demokratikus berendezkedésre való

[12] Ez nem feltétlenül rugalmas munkaidőt jelent, hanem olyan beosztásokat, mint a 24 órás munkaidő, vagy például a 72 óra munka, majd 72 óra pihenés.

áttérés következtében. Ez a szkeptikus előrejelzés azt hangsúlyozta, hogy a kommunizmus bukása idején egyértelművé vált, hogy a nők gazdasági, politikai és társadalmi helyzete messze elmaradt a szocialista egalitárius projekt eszményeitől. Mindazonáltal a nemek közötti különbségeket a közelgő társadalmi és gazdasági átalakulás tovább mélyítette, és a férfiakat és a nőket eltérő módon érintette. Az 1990 utáni jelentős társadalmi, gazdasági és politikai átalakulásokról úgy gondolták, hogy megingatták a nők munkaerőpiaci, politikai, sőt magánéleti státuszát.

Készültek azonban olyan elemzések is, amelyek a posztszocialista átalakulásoknak a korábban vesztesnek tekintett nőkre gyakorolt hatását árnyaltabban látták. Két szerző, például Szalai és Fodor fenntartotta, hogy a nők posztszocialista tapasztalatai sokkal rétegzettebbek lesznek és voltak, minthogy egyetlen átfogó képbe integráljuk őket. Szalai magyar nőket vizsgált, míg Fodor több kelet-európai esetet hasonlított össze. Mindkét szerző arra a következtetésre jutott, hogy a volt szocialista gazdaságok átszervezése többek között a szolgáltatási szektor bővüléséhez vezet, ami új munkalehetőségeket biztosít különösen a nők számára. Szalai azt találta, hogy az újonnan létrehozott szolgáltatói munkahelyek felé áramlanak, és ebben a korábbi második gazdaságban szerzett készségeiket és tapasztalataikat használják fel (Szalai 2003). Egy másik megközelítésben Fodor azt hangsúlyozta, hogy a nőknek a vertikálisan szegregált munkaerőpiacon elfoglalt pozíciói biztosítják számukra a munkanélküliséggel szembeni szükséges védelmet (Fodor 1997).

A munkanélküliség minden bizonnyal az egyik legszélesebb körben használt, bár nem az egyetlen és nem is a legjobb

mutatója annak, hogy a posztszocialista átalakulások milyen hatással vannak bizonyos társadalmi csoportokra. Miroiu és Popescu 2004-ben megjelent egyik cikkében azt állítja, hogy különösen a nőket veszélyezteti a munkanélküliség (Miroiu & Popescu 2004), Vladimir Pasti pedig szintén a munkanélküliségben látta azt a kockázatot, mellyel a nőknek szembe kell nézniük a posztszocialista korszakban (Pasti 2003). A román hivatalos statisztikai adatok azonban nem támasztják alá ezt a tézist: 1998-ig a nők munkanélküliségi rátája valóban magasabb volt, mint a férfiaké, de 1999 után folyamatosan alacsonyabb maradt a férfiak munkanélküliségi rátájánál (INSSE 2007).

Amint a 6. táblázatból látható, az erdélyi magyarok körében a munkanélküliség nagyjából hasonló mértékben érintette a férfiakat és a nőket. A legtöbb elemző egyetért abban, hogy a nők a férfiakénál alacsonyabb vagy azonos mértékű kitettsége a munkanélküliségnek elsősorban annak köszönhető, hogy megküzdési stratégiaként a nők különféle inaktivitási formák felé fordultak. A háztartásbelivé válás bizonyult az egyik leggyakrabban alkalmazott stratégiának, különösen a munkanélküli segélyre való jogosultság elvesztése után.

6. táblázat. A múltban munkanélküliséget megtapasztalt férfiak és nők (N=2117) (%)

	Férfiak	**Nők**	**Összesen**
Volt korábban munkanélküli	27,1	29,4	28,3
Nem volt korábban munkanélküli	72,9	70,6	71,7
Összesen	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Forrás: Életünk fordulópontjai, Erdély, 2006

Mindazonáltal a munkanélküliség időtartamában nemek közötti különbségek is kimutathatók. Az elmúlt két évtizedben

a nőknek átlagosan 13 hónappal tovább tartott új állást találni, mint a férfiaknak.

7. táblázat. A munkanélküliség átlagos hossza (átlagos hónapszámban kifejezve), nemek szerint (N=158)

	Erdély		
	Férfiak	**Nők**	**Összesen**
A munkanélküliség időtartama (hónapok)	19,61	32,31	25,74

Forrás: Életünk fordulópontjai, Erdély, 2006

Bár a hivatalos statisztikai adatok szerint az átmenet második évtizedében a nőket kisebb mértékben érintette a munkanélküliség, a legtöbb szakember óva int attól, hogy túlzottan optimisták legyünk a nők munkaerőpiaci helyzetét illetően. A munkanélküliség alacsonyabb szintje nem feltétlenül jelent jobb védelmet és stabilabb gazdasági pozíciót, hanem nagy valószínűséggel különféle inaktivitási formák rejtik azt el: anyasági és gyermeknevelési szabadság, korai nyugdíjba vonulás és háztartásbeliség; ez utóbbi különösen jellemző az erdélyi (magyar nyelvű) női lakosságra.

A női munka társadalmi konstrukciója

A fentebb leírt és számszerűsített, nemek közötti egyenlőtlenségeket az intézményi rendszer csakúgy, mint a normatív környezet, vagyis az a tágabb társadalmi és kulturális kontextus is meghatározhatja, amely hatással van az egyének döntéseire és aspirációira. A közép- és kelet-európai társadalmak tradicionalizmusával és patriarchalizmusával az elmúlt

években számos elemzés foglalkozott, különböző megközelítésekkben és különböző normatív nézőpontokból. Vladimir Pasti a *Gender Barométer* adatain alapuló tanulmányában (2003) a romániai nemi rendszereket a szocialista időszak maradványaira épülő hierarchikus hatalmi viszonyok és a posztszocialista fejlődés során kialakuló tradicionalizmus szempontjából írja le (Pasti 2003).

A szocializmus idején nőkre hárult kettős vagy hármas terhek nem tűntek el az elmúlt években, sőt, a hagyományos és patriarchális normák és értékek újjáéledésével, valamint a leépülő közszolgáltatások hatására még inkább megerősödtek. Míg 1989 előtt a nők fizetett és fizetetlen háztartási munkája a szocializmus építését és az „új szocialista ember" építését szolgálta, addig az új politikai és gazdasági rendszerben ezt az ideológiát felváltotta az a nemzeti eszmény, amelynek a nőknek engedelmeskedniük kell. A „hősnők" koncepciója azonban, akiktől azt várják, hogy „új tagokkal", „utánpótlással" lássák el a nemzetet, nem volt új a román társadalomban, hiszen a szocializmus idején is erőteljes normatív elvárásnak bizonyult. Ráadásul az 1990-es évek után újrafelfedezett gyermekvállaló és otthoncentrikus nőkép nem az egyetlen társadalmi norma, amelynek a nőknek meg kellett felelniük. Továbbá a folyamatosan növekvő kozmetikai ipar kiemelt fogyasztókként tekint rájuk, olyan normát közvetítve, amelynek nehéz megfelelni. A „dolgozó nő" hivatalos szocialista reprezentációját a rendszerváltás után a „fogyasztó nő" képe váltotta fel. A nőiség, akárcsak a férfiasság, minden társadalmi és politikai rendszerben szigorú normatív ellenőrzés alá kerül. Az 1990 utáni kelet- és közép-európai nőiséggel szembeni elvárások alapvető ellentmondást hordoznak a nemzeti ideál kiszolgálói és a szépség

megtestesült reprezentációi között (ezekről az ellentmondásos normákról lásd Marody & Giza Poleszczuk 2003).

Bár 1989-ben megszűnt az egyetlen politikai párt dominanciája, megfelelő alulról szerveződő mozgalmak híján a politikai változások nem hoztak felszabadulást a nők számára, hanem az „apátlan patriarchátus" új formáját eredményezték. Ezt a fogalmat Miroiu és Popescu írta le legjobban a feminizmusok posztszocialista népszerűtlenségét tárgyaló tanulmányukban (2004). A feminizmus annak ellenére sem tett szert elfogadottságra, hogy a nők egyre kiszolgáltatottabbá váltak a társadalmi és gazdasági változásokkal szemben (Frey 1998: 19–25), és ezúttal a formális jogok lehetővé tennék a közös értékek köré épülő társadalmi és politikai szerveződést. A posztszocialista állam számára a legfontosabb legitimációs alap a társadalmi szereplő szabad állampolgárként való meghatározása, ezért a „polgári minimalizmus" nevében meghúzott határok politikai és privát között kiemelt jelentőségre tett szert. Ám még ezek a feltételek sem bizonyultak elegendőnek arra, hogy a nők sajátos érdekeiket politikailag artikulálni tudják (Miroiu & Popescu 2004: 298). A feminizmus népszerűségének hiányát magyarázni próbáló számos szerző közül Acsády (2001), Neményi (1994), Smejkalová (1997) és mások a társadalom tagjaira kényszerített emancipáció szocialista örökségét hangsúlyozzák. Az emancipáció eszményének elutasítása az állam magánéletbe való beavatkozásával (Acsády 2001: 16–17) és a nyugati feminizmus agresszívnek érzékelt fellépésével (Smejkalová 1997: 26) szembeni ellenállás volt, de hatást gyakorolt rá a hagyományos (keresztény) értékek újjáéledése is (Acsády 2001: 16, Neményi 1994: 238).

Amint azt a fent bemutatott adatokból láthattuk, a nők munkaerőpiaci helyzete sok tekintetben egyenlőtlen a férfiakéval összehasonlítva. Bár a kérdőív nem tartalmazott kérdéseket az ágazati vagy foglalkozási szegregációra vonatkozóan, a hivatalos statisztikai adatok szerint Romániában a nők aránya a különböző gazdasági szektorok alkalmazottai között az egészségügyi, banki és pénzügyi szektorban a legmagasabb, ezt követi az oktatás, a turizmus és az adminisztráció. Ezekben az ágazatokban a nők aránya meghaladja az 50 százalékot. Ennek megfelelően a fent említett szektorok mindegyikében – a turizmus kivételével – az átlagbérek magasabbak az országos átlagnál, ugyanakkor viszonylag mély nemek közötti bérszakadék jellemzi őket. A humántőke paradigmájának kulturális magyarázatai szerint bizonyos szakmák inherensen, belsőleg, jellegüknél fogva „nőiesek" vagy „férfiasak". E mechanizmus révén, valamint a nők számára legmegfelelőbbnek tartott gondozó és nevelő munka kulturális normája miatt bizonyos szolgáltatói tevékenységek és munkakörök „elnőiesednek". Másképpen fogalmazva, a nők maguk is elfogadják az alacsonyan fizetett, de erősen szegregált ágazatokban az alacsonyan fizetett munkákat, megfelelve a különböző típusú munkák nemi meghatározásainak (Crompton & Sanderson 1990: 28).

Számos tényező és mechanizmus vezet a munkaerőpiaci egyenlőtlenségekhez, ezért nehéz meghatározni, hogy a diszkrimináció és a strukturális feltételek, valamint a személyes döntések milyen mértékben felelősek a jól fizetett és elismert munkahelyekhez való egyenlőtlen hozzáférésért. A további fejezetekben kísérletet teszünk a munkaerőpiaci egyenlőtlenségek mögött meghúzódó társadalmi és kulturális normák és

értékek feltárására és megértésére. A jelen elemzési törekvés központi eleme az a kísérlet, hogy bemutassuk a *nők munkájához kapcsolódó, legszélesebb körben elterjedt jelentéseket*, valamint *azokat a főbb fogalmakat, amelyeket a társadalom tagjai a nők fizetett és fizetetlen munkájával asszociálnak*. További kérdés, hogy az objektív és nyilvános egyenlőtlenségek tükrözik-e, és ha igen, milyen mértékben a hagyományos és patriarchális hiedelmeket és értékorientációkat.

A jelen tanulmány egyik legfontosabb következtetése már ezen a ponton látható: úgy tűnik, hogy nincs jelentős ellentmondás a tények és a vélemények, a munkaerőpiac és a társadalmi realitások status quója, valamint a hozzáállások és vélemények között. A következő fejezet egyfajta „normatív tükörképet" kíván állítani a fentebb ismertetett kemény adatokkal szemben. Az első rész a nők és férfiak jellemzőivel kapcsolatos közvéleményre összpontosít, majd ezt követik a női munka helyével és tevékenységi körével kapcsolatos attitűdök, végül pedig a dolgozatot a munkák típusaira vonatkozó értékek és normák bemutatása zárja.

A munkavállalásra vonatkozó értékek és normák

A nők ugyanolyan fontosnak tartják a munkát és a pénzt az életben, mint a férfiak (mindkét esetben körülbelül 80 százalékukra igaz ez). A szakmai siker azonban kevésbé értékes a nők számára: a férfiak 10 százalékponttal nagyobb arányban törekszenek rá, mint a nők (78 a 68 százalékkal szemben). Saját személyes becslésük szerint a nők napi óraszámban kevesebbet dolgoznak, mint a férfiak. Ez utóbbi azonban csak a munka szűk, munkaerőpiaci értelmezését veszi figyelembe.

A jelen alfejezet célja, hogy feltárja a férfiakról és nőkről alkotott sztereotip képeket, hogy megrajzolja a nemek közötti, munkával összefüggő egyenlőtlenségek normatív összefüggéseit. Feltételezésünk szerint a társadalom tagjai egyfajta „laikus humántőke-elmélettől" vezérelten úgy gondolják, hogy a munkavállalókat személyes tulajdonságaiknak, valamint a munkájukba fektetett erőfeszítéseiknek megfelelően értékelik a munkáltatók. Ezen túlmenően a foglalkozási szegregációt és a munkaerőpiaci egyenlőtlenségeket gyakran a férfiak és nők *elidegeníthetetlen* tulajdonságaival magyarázzák, amelyek feltételezhetően „predesztinálják" őket bizonyos munkákra és tevékenységekre. E paradigma képviselői gyakran állítják, hogy a munkaerőpiacon végzett munka nem más, mint a nők „természetes" szerepének, azaz a gondozásnak és a nevelésnek a „kiterjesztése". A 2010-es *Kárpát Panel*-kutatásban használt kérdőívben szemantikus differenciálskálát[13] használtam annak tesztelésére, hogy az emberek hogyan viszonyulnak a nemi különbségek *naturalizáló és esszencialista* megközelítéseihez.

Amint az alábbi 1. számú ábra mutatja, a két nem között nagyfokú az egyetértés egymás sztereotipikus tulajdonságait illetően. Mind a férfiak, mind a nők osztják azt a nézetet, amely szerint a nők racionálisabbak, gyengédebbek, megbízhatóbbak és gondoskodóbbak, míg a férfiak vitatják azt, hogy a nők határozottabbak és céltudatosabbak volnának. Azt is érdemes megjegyezni, hogy eltérés a nézetekben csak akkor merül fel,

---

[13] Az Osgood-féle differenciálskálaként kialakított kérdésben a válaszadókat arra kértük, hogy a nőket és a férfiakat külön-külön helyezzék el hat 7 fokozatú skálán. Ezek a skálák hét bipoláris jelzőt reprodukáltak, amelyek mindegyike (nem)tipikusnak tekinthető a férfiakra és a nőkre, ugyanakkor az egyenlőtlenséget legitimáló stratégiákban kulcsfontosságúnak.

amikor a nők és a férfiak „versengő” tulajdonságairól, határozottságáról és egyenes cselekedeteiről kell véleményt nyilvánítani. Úgy tűnik azonban, hogy a férfiak és nők elképzelései a „férfiak” és „nőies” jellemzőkről kongruensek. Amikor bizonyos értékek preferenciáiról kérdezik a nőket, a nők mind a szakmai teljesítményt, mind az egyenes, céltudatos cselekvést kevésbé tartják fontosnak, mint a férfiak.

1. ábra. A nők és a férfiak megítélése a két nem jellemző tulajdonságairól

Női válaszadók

Racionális	○○○○○○○♀○♂○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○	Irracionális
Szelíd	○○○○♀○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○♂○○○○○○○○○○○○○○○○○	Erélyes
Határozott	○○○○○○○○○○○♀○○♂○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○	Határozatlan
Céltudatos	○○○○○○○○○○○♀○○♂○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○	Bizonytalan
Megbízható	○○○○○○○○♀○○○○○○○○○○♂○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○	Megbízhatatlan
Gondoskodó	○○○♀○○○○○○○○○○○○○○○♂○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○	Önző

Férfi válaszadók

Racionális	○○○○○○○○○○○♀○♂○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○	Irracionális
Szelíd	○○○○♀○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○♂○○○○○○○○○○○○○○○○○	Erélyes
Határozott	○○○○○○○○○○○♀○♂○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○	Határozatlan
Céltudatos	○○○○○○○○♀○○♂○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○	Bizonytalan
Megbízható	○○○○○○○○○○○♀○○♂○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○	Megbízhatatlan
Gondoskodó	○○○♀○○○○○○○○○○♂○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○	Önző

Összességében a nők képe a megkérdezettek megítélése alapján sokkal pozitívabbnak tűnik, mindazonáltal az olyan tulajdonságok, mint a szelídség és a gondoskodás gyakran a legfontosabb indokok arra, hogy a nőket nevelő és gondozó munkakörökbe helyezzék – és ezek legtöbbször egyben a legrosszabbul fizetett ágazatok is.

A női munka kívánatos helyei és tárgyai

Az elmúlt két évtizedben több tanulmány is rámutatott a nemi szerepekkel kapcsolatos attitűdök növekvő tradicionalizmusára (pl. Szalma 2010), ám a nők konzervatív értékekkel szembeni fogékonyságát csak ritkán dokumentálták. Amikor a nők életének prioritásairól kérdezik őket, a férfiaknál több nő tekinti (szinte) kizárólagos kompetenciaterületének a privát szférát. Más szóval, a fizetett munkát addig kell és lehet végezni, amíg a házimunka és a gondozási feladatok nem maradnak el. A 7. és 8. táblázat a nők és a férfiak különböző, nők és férfiak munkájával kapcsolatos állításokkal való egyetértését mutatja.

A nőket a férfiaknál kisebb mértékben motiválja az önmegvalósítás a karrier és a vezetés vágya, ugyanakkor a munkát ugyanolyan fontosnak tartják az életükben. A munkának tulajdonított női jelentések sokkal átfogóbbak, kiterjednek a privát szféra reproduktív munkájára is. Ezen túlmenően egyértelmű tendencia, különösen az idősebb és alacsonyabb iskolai végzettségű nők körében, hogy a hagyományos nemi szerepeket túlértékelik a fizetett munkával kapcsolatban.

8. táblázat. A nemi szerepekkel kapcsolatos attitűdök, férfi válaszadók (%)

	Egyetért	Határozatlan	Nem ért egyet	Összesen	N
A házimunka elsősorban a nő feladata és felelőssége, még akkor is, ha ő is dolgozik.**	43,2	32,2	24,7	**100,0**	373
A gyermekek születése után a nőknek kell a gyermekek igényeihez igazodó munkarendben dolgozniuk.	66,3	21,7	12,0	**100,0**	368
A nőnek joguk van ahhoz, hogy pénzt keressenek.	26,1	24,0	49,9	**100,0**	371
A családtagoknak közösen kell arról dönteniük, hogyan költsék el a jelentősebb pénzösszegeket.*	82,1	15,7	2,2	**100,0**	369
Nem természetes, hogy az apa szülői szabadságot vegyen ki, miután az anya visszatért a munkába.	33,8	36,1	30,1	**100,0**	346
Ha egy család megengedheti magának, jobb, ha a nő otthon marad, hogy gondoskodjék az otthonról, a gyermekekről és a családról.*	67,1	24,0	8,9	**100,0**	371
A nők karaktere kevésbé teszi őket alkalmassá arra, hogy politikusokká váljanak.	18,8	27,2	53,9	**100,0**	356
Ha egy nőt megtámadnak az utcán, mindig meg kell nézni, mennyire öltözött kihívóan.	30,0	27,2	42,8	**100,0**	360
A családon belüli erőszak magánügy.*	17,8	21,1	61,1	**100,0**	365

Megjegyzés:

** A nemek közötti különbségek p<0,001-nél szignifikánsak.

* A nemek közötti különbségek p<0,05-nél szignifikánsak.

Forrás: Kárpát Panel Erdély, 2010

9. táblázat. A nemi szerepekkel kapcsolatos attitűdök, női válaszadók (%)

	Egyetért	**Határozatlan**	**Nem ért egyet**	**Összesen**	**N**
A házimunka elsősorban a nő feladata és felelőssége, még akkor is, ha ő is dolgozik.**	54,1	24,8	21,0	**100,0**	423
A gyermekek születése után a nőknek kell a gyermekek igényeihez igazodó munkarendben dolgozniuk.	71,9	20,0	8,1	**100,0**	420
A nőnek joguk van ahhoz, hogy pénzt keressenek.	30,0	24,2	45,8	**100,0**	417
A családtagoknak közösen kell arról dönteniük, hogyan költsék el a jelentősebb pénzösszegeket.*	89,2	8,9	1,9	**100,0**	417
Nem természetes, hogy az apa szülői szabadságot vegyen ki, miután az anya visszatért a munkába.	34,3	37,1	28,6	**100,0**	385
Ha egy család megengedheti magának, jobb, ha a nő otthon marad, hogy gondoskodjék az otthonról, a gyermekekről és a családról.*	67,5	19,6	12,9	**100,0**	418
A nők karaktere kevésbé teszi őket alkalmassá arra, hogy politikusokká váljanak.	18,0	21,9	60,1	**100,0**	401
Ha egy nőt megtámadnak az utcán, mindig meg kell nézni, mennyire öltözött kihívóan.	33,1	21,1	45,9	**100,0**	399
A családon belüli erőszak magánügy.*	25,0	15,8	59,2	100,0	404

Megjegyzés:

** A nemek közötti különbségek p<0,001-nél szignifikánsak.

* A nemek közötti különbségek p<0,05-nél szignifikánsak.

Forrás: Kárpát Panel Erdély, 2010

A női munka kulturálisan meghatározott fogalma

A (női) munka kulturális és társadalmi konstrukciójának feltárása jó alapot nyújt az (egyenlőtlen) munkaerőpiaci gyakorlatok kulturális és társadalmi beágyazottságának megértéséhez. Bár nem állítjuk, hogy az egyenlőtlenségek vagy nyílt diszkrimináció eredménye, vagy éppen ellenkezőleg, pusztán a társadalmi szereplők racionális döntéseinek következményei lennének, az emberek értékorientációinak és attitűdjeinek bemutatása lehetőséget ad arra, hogy lássuk, hogyan viszonyulnak a társadalom tagjai mindazokhoz a strukturális feltételekhez, amelyek mindennapi életüket alakítják.

Az erdélyi magyarok minden bizonnyal hagyományos módon gondolkodnak a nemi szerepekről, ugyanakkor a konzervatív értékektől való eltávolodás jelei is megmutatkoznak, különösen a fiatalok és a magasabb iskolai végzettségűek körében. Máshol már kimutattuk (Geambașu 2009), hogy a nők és a férfiak tradicionalizmusa közötti legfontosabb különbség az utóbbiak autoritárius nézetekre való fogékonysága. A jelen adatok új módon teszik lehetővé a két attitűdcsoport megkülönböztetését. Jelen cikkben amellett érvelünk, hogy a nők hagyományos nemi szerepek támogatása nem annyira a konzervativizmus és a hagyományok iránti ideológiai affinitás, hanem sokkal inkább a magánszféra által kínált erőforrások pragmatikus kihasználása.

10. táblázat. Döntéshozatali kompetenciák a családban a férfiak értékelése szerint (%)

	Magam	**A partnerem**	**Együtt**	**Változó**	**Összesen**	**N**
Élelmiszervásárlás **	10,3	47,4	38,5	3,8	**100,0**	291
Bútorvásárlás	7,0	16,5	72,3	4,2	**100,0**	285
Drága elektronikus eszközök beszerzése	16,0	8,7	70,4	4,9	**100,0**	287
Autóvásárlás**	24,8	4,9	66,7	3,7	**100,0**	256
Nyaralás*	5,9	6,4	81,4	6,4	**100,0**	236
A gyermek iskolájára vonatkozó döntések**	3,1	8,5	79,5	8,9	**100,0**	258

Megjegyzés:
** A nemek közötti különbségek $p<0,001$-nél szignifikánsak.
* A nemek közötti különbségek $p<0,05$-nél szignifikánsak.

Forrás: Kárpát Panel Erdély, 2010

Amint az alábbi táblázat mutatja, a családokon belüli döntéshozatali minták tovább erősítik a „női" és „férfi" kompetenciaterületeket. A férfiak és nők között azonban viszonylag erős ellentmondás figyelhető meg a felelősség megosztásának módját illetően: míg a nők a háztartás vezetésének szinte minden területén hajlamosak túlhangsúlyozni döntéshozói szerepüket, a férfiak többsége úgy véli, hogy a döntéseket közösen hozzák meg. Ez különösen érdekes, ha figyelembe vesszük a döntéshozatali mintákhoz való általános hozzáállást: a nők nagyobb hányada tartja a megosztott és konszenzusos döntéshozatalt a jó kapcsolat alapfeltételének, mint a férfiak.

10. táblázat. Döntéshozatali kompetenciák a családban a nők értékelése szerint (%)

	Magam	**A partnerem**	**Együtt**	**Váltózó**	**Összesen**	**N**
Élelmiszervásárlás**	64,9	5,1	26,0	4,1	**100**	296
Bútorvásárlás	21,7	5,1	65,6	7,6	**100**	276
Drága elektronikus eszközök beszerzése	14,7	13,6	65,6	6,1	**100**	279
Autóvásárlás**	7,5	25,3	61,4	5,8	**100**	241
Nyaralás*	10,0	5,4	72,5	12,1	**100**	240
A gyermek iskolájára vonatkozó döntések**	16,9	3,1	69,4	10,6	**100**	255

Megjegyzés:
** A nemek közötti különbségek p<0,001-nél szignifikánsak.
* A nemek közötti különbségek p<0,05-nél szignifikánsak.

Forrás: Kárpát Panel Erdély, 2010

Bár adataink nem támasztják alá közvetlenül ezt a magyarázatot, megalapozottan feltételezhetjük, hogy a nők elköteleződése a magánszférában betöltött (majdnem) kizárólagos szerepük mellett nem annyira egy bizonyos értékorientáció eredménye, hanem inkább annak a pragmatikus (újra)felfedezése, hogy a versengő munkaerőpiacon kívül milyen kiteljesedési lehetőségek állnak még rendelkezésre. Azzal a várakozással ellentétben, hogy a nők kategorikusabban és magas arányban fogják elutasítani az erőszakot, úgy tűnik, hogy inkább a magánszféra védelmét privilegizálják (Palomeque Recio 2022).

Következtetések

Az erdélyi magyar nők a munkaerőpiaci egyenlőtlenségeket több szempontból is megtapasztalják. A férfiaknál nagyobb mértékben fenyegeti őket a munkanélküliség, szegregáltabb gazdasági ágazatokban dolgoznak, és ugyanakkor kétszer annyi órát töltenek háztartási munkával, mint partnerük. Ennek ellenére meglehetősen ambivalens módon viszonyulnak ezekhez a hátrányokhoz. Miközben elismerik, hogy nem keresnek annyit, amennyit szeretnének és megérdemelnének (a csalódottak aránya kétszerese a férfiakénak), csak egy kis kisebbség ismeri el a nemi alapú diszkriminációt (bár lényegesen több nő, mint férfi). A nők a gondoskodást tekintik elsődleges szerepüknek, ám miután a hagyományos értékek iránti elkötelezettségben nem mutatható ki jelentős különbség a férfiak és a nők között, feltételezhető, hogy az az elsődleges szerep, amelyet maguknak a családról való gondoskodásban szánnak – legalábbis részben – a restriktív, kirekesztő munkaerőpiaci lehetőségekre adott egyfajta pragmatikus, a magánélet felértékelődésében gyökerező válasznak is tekinthető.

Bibliográfia

Acsády, J. (2001). „Kellett-e nekünk feminizmus?". „Nyugati" gondolatok hazai fogadtatása a rendszerváltás után. *2000 (Irodalmi és társadalmi havilap)*, szeptember, 12–23.

Blaskó Zs. (2005). Dolgozzanak-e a nők? A magyar lakosság nemi szerepekkel kapcsolatos véleményének változásai 1988, 1994, 2002. *Demográfia, 48*(2), 159–186.

Bokor Zs. (2011). Retradicionalizálódás? Erdélyi fiatalok a családról, gyermekekről, főzésről és munkáról. In T. Kiss & G. Barna (szerk.), *Erdélyi magyar fiatalok. Összehasonlító elemzés,* 151–170. Nemzeti Kisebbségkutató Intézet, Kriterion Könyvkiadó.

Bourdieu, P. (2000). *Férfiuralom*. Napvilág Kiadó.

Crompton, R. & Sanderson, K. (1990). *Gendered Jobs and Social Change*. Unwin Hyman.

Einhorn, B. (1993). *Cinderella Goes to Market. Citizenship, Gender and Women's Movements in East Central Europe*. Verso.

Feischmidt M., Magyari-Vincze E., & Zentai V. (szerk.) (1997). *Women and Men in East European Transition. Summer School, Cluj, July 23-28, 1996.* EFES.

Fodor É. (1997). Gender in Transition: Unemployment in Hungary, Poland and Slovakia. *East European Politics and Societies, 3*(11), 470–500.

Frey M. (1998). Nők a munkaerőpiacon. In K. Lévai, I. Gy. Tóth (szerk.), *Szerepváltozások. Jelentés a nők helyzetéről 1997*, 9–32. TÁRKI – Munkaügyi Minisztérium

Frey M. (2002). Nők és férfiak a munkaerőpiacon. In I. Nagy, Tné Pongrácz, & I. Gy. Tóth (szerk.), *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2001*, 9–29. Szociális és Munkaügyi Minisztérium

Friedman, S. (2015). Still a "Stalled Revolution"? Work/Family Experiences, Hegemonic Masculinity, and Moving Toward Gender Equality. *Sociology Compass*, *9*(2), 140–155. https://doi.org/10.1111/soc4.12238

Geambașu R. (2008). Patriarchátus a háztartás falain belül és kívül. Nemi egyenlőtlenségek az erdélyi munkaerőpiacon. *Erdélyi Társadalom 7*(1-2.), 117–146, DOI: 10.17177/77171.96

Geambașu R. (2009). Nemek közötti egyenlőtlenségek Erdélyben és Magyarországon a 21–44 év közötti népesség körében. In Zs. Spéder (szerk.), *Párhuzamok. Anyaországi és erdélyi magyarok a századfordulón*, 243–274. KSH Népességtudományi Kutatóintézet (KSH NKI) 86.

Geambașu R. (2012). Erdélyi magyar feminizmus: érdeklődés hiányában elmarad? In V. Veres, A. Papp Z., R. Geambașu, D. Kiss, J. Márton, & Z. Kiss (szerk.), *Szociológiai mintázatok. Erdélyi magyarok a Kárpát Panel vizsgálatai alapján,* 117–140. Nemzeti Kisebbségkutató Intézet, Max Weber Társadalomkutatásért Alapítvány

Geambaşu R. (2013). *Part-Time Work Among Women in Romania and Hungary*. Doktori dolgozat, Babeș-Bolyai Tudományegyetem.

González, M.J., Jurado, T., & Naldini, M. (szerk.) (2000). *Gender Inequalities in Southern Europe. Women, Work and Welfare in the 1990s*. Frank Cass Publishers.

Hakim, C. (1996). *Key Issues in Women's Work. Female heterogeneity and the polarization of women's employment*. The Athlone Press.

Kiss T., Barna G., & Sólyom Zs. (2008). Erdélyi Magyar Fiatalok 2008. Közvélemény-kutatás az erdélyi magyar fiatalok társadalmi helyzetéről és elvárásairól. Összehasonlító gyorsjelentés. *Műhelytanulmányok a romániai kisebbségekről* 12. Nemzeti Kisebbségkutató Intézet.

Kligman, G. (2000). *Politica duplicităţii. Controlul reproducerii în România lui Ceauşescu*. Humanitas Kiadó.

Křížková, A., Nagy B., & Kanjuo, M. A. (2010): The gender implications of labour market policy during the economic transformation and EU accession. A comparison of the Czech

Republic, Hungary, and Slovenia. In C. Klenner & S. Leiber (szerk), *Welfare states and gender in Central and Eastern Europe Continuity and post-socialist transformation in the EU Member States*, 329 – 361. European Trade Union Institute

Meyer, A. G. (1985). Feminism, Socialism and Nationalism in Eastern Europe. In A. G. Meyer & S. L. Wolchik (szerk.), *Women, State and Party in Eastern Europe*, 13–30. Duke University Press

Łobodzińska, B. (1995). The Family and Working Women during and after Socialist Industrialization and Ideology. In B. Łobodzińska (szerk.), *Family, Women, and Employment in Central-Eastern Europe*, 3–45. Greenwood Press

Marody, M. &Giza-Poleszczuk, A. (2003). Schimbarea identității în Polonia: De la femeia care se auto-sacrifică la femeia care investeşte în sine? In S. Gal & G. Kligman (szerk.), *Reproducerea diferenţelor de gen. Politici, sferă publică şi viaţă cotidiană în ţările postsocialiste* 203–236. EFES

Miroiu, M. & Popescu, L. (2004). Post-Totalitarian Pre-Feminism. In H. F. Carey (szerk.): *Romania since 1989*, 297–314. Lexington Books.

Moore, H. (2005). *Feminism și antropologie*. Desire Foundation.

Nagy Gy. (2001). A nők gazdasági aktivitása és foglalkoztatottsága. *Statisztikai Szemle 79*(1), 35–55.

Oprică, V. (2008). Gender Equality and Conflicting Attitudes Toward Women in Post-Communist Romania. *Human Rights Review,* 9: 29–40. https://doi.org/10.1007/s12142-007-0027-1

Neményi M. (1994). Miért nincs Magyarországon nőmozgalom? In M. Hadas (szerk.), *Férfiuralom. Írások férfiakról, nőkről, feminizmusról,* 235–245. Replika Könyvek

Ortner, S. B. (2003). Nő és férfi, avagy természet és kultúra? In Biczó G. (szerk.), *Antropológiai irányzatok a második világháború után*, 195–212. Csokonai Könyvkiadó

Pasca Harsanyi, D. (1995). Participation of Women in the Workforce: The Case of Romania. In B. Łobodzińska (szerk), *Family, Women, and Employment in Central-Eastern Europe*, 213–217. Greenwood Press

Pasti, V. (2003). *Ultima inegalitate. Relaţiile de gen în România*. Polirom Könyvkiadó.

Palomeque Recio, R. (2022). Postfeminist performance of domesticity and motherhood during the COVID-19 global lockdown: the case of Chiara Ferragni. *Feminist Media Studies*, *22*(3), 657–678. https://doi.org/10.1080/14680777.2020.1830147

Roos, P.A., Gatta, M.L. (1999). The gender gap in earnings: Trends, explanations, and prospects. In G. N. Powell (szerk.), *Handbook of Gender and Work*, 95–118. SAGE Publications. https://doi.org/10.4135/9781452231365.n6

Šiklová, J. (1997). Different Region, Different Women: Why Feminism Isn't Successful in the Czech Republic. In M. Feischmidt, E. Magyari-Vincze, & V. Zentai, V. (szerk.), *Women and Men in East European Transition*. Summer School, Cluj, July 23-28, 1996. EFES.

Smejkalová, J. (1997). On the Road: Smuggling Feminism Across the Post-Iron Curtain. In M. Feischmidt, E. Magyari-Vincze, & V. Zentai (szerk.), *Women and Men in East European Transition*. Summer School, Cluj, July 23-28, 1996., 97–102. EFES.

Szalai, J. (2003). De la munca neoficială la ocupaţiile plătite: marketizarea de jos în munca femeilor din Ungaria. In S. Gal, & G. Kligman (szerk.). *Reproducerea diferenţelor de gen. Politici, sferă publică şi viaţă cotidiană în ţările postsocialiste*, 270–302. EFES

Szalma I. (2010). Attitűdök a házasságról és a gyermekvállalásról. *Demográfia, 53*(1), 38–66.

Egyéb adatforrások:

EUROSTAT (2008): *The Life of Women and Men in Europe. A Statistical Portrait.* EUROSTAT Statistical Books.

INSSE (2007). *Anuarul Statistic al României 2007*. Nemzeti Statisztikai Intézet.

Részidős: félmunkás? A női részmunkaidős foglalkoztatás főbb narratívái Magyarországon és Romániában[1]

Bevezető

Kelet- és Közép-Európa társadalmaiban sokan és sokféle megfontolásból hiányolják a részmunkaidős foglalkoztatást. A közbeszédben időnként meg- és újrafogalmazott igények leggyakrabban munkavállalói, illetve valamilyen közpolitikai, szakértői vagy éppen politikai irányból érkeznek. Bár ezek a szereplők rendszerint más és más célból tartanák kívánatosnak a rendelkezésre álló atipikus munkavégzési formák[2] számát növelni, konkrét beavatkozást nem csak a munkáltatói oldaltól, hanem magától az államtól is várnak. A magyarországi gyermeknevelési segély (GYES) „atyjának" is tartott Timár János például 1998-ban úgy vélekedett, hogy a nőket gyermek-szülés után otthon maradásra ösztönző családpolitikákkal szemben az anyák munkapiacra történő mihamarabbi visszatérését kell segíteni szociálpolitikai eszközökkel, köztük

[1] A tanulmány egy korábbi változata az *Erdélyi társadalom* c. folyóirat 2014 (10) 1. számában jelent meg.

[2] A szövegben a részidős munkát egyszerre tekintem atipikus és rugalmas foglalkoztatási formának.

például különféle rugalmas munkavállalási formákkal (Népszabadság, 1998. december 19., idézi Laky 2005: 85).

A kérdés nyilvános tematizálását aktívan alakító markáns szakértő csoport a közgazdászoké és egyéb társadalomtudományok képviselőié, akik elsősorban a *női foglalkoztatás növelése* érdekében ösztönöznék az atipikus munkavégzés terjedését. A rugalmas foglalkoztatási formák azonban nem csak a nők és más, alacsony foglalkoztatási mutatókkal jellemezhető társadalmi csoportok integrációját hivatottak elősegíteni. Egy másik markáns vélemény a régióban általánosan alacsony termékenységi ráták javításának szolgálatába állítaná a részidős foglalkoztatást[3].

Az előző két szakértői állásponthoz hasonlóan a munka és gyermeknevelés jobb összeegyeztetésének igénye fogalmazódik meg azoknak az érintett nőknek a vélekedésében, akik sokkal kevésbé tartanak szem előtt makrogazdasági vagy demográfiai célkitűzéseket, inkább saját életminőségük javítására törekszenek. Nagyon gyakran, akárcsak a politikai vagy szakértői közbeszédben, a gyermeket nevelő nők által választott rugalmas foglalkoztatás a hagyományos nemi szerepek megerősítését is jelenti. A legtöbb, a témában megszólaló személy vagy intézmény számára ez egyfajta reflektálatlan premissza is: a nőknek, azokban az életszakaszaikban, amelyekben akár gyermekről, akár idős családtagról gondoskodnak, a fizetett munka idejét kell

[3] Itt elsősorban a gyermek megszületése utáni első években rendelkezésre álló részidős munkára gondolnak a véleményformálók; amint azonban arra Szalma Ivett is rámutatott, a magyar társadalomban arról konszenzus van, hogy gyermekvállalás előtt fontos a teljes idejű munkavállalás (Szalma 2010).

lecsökkenteniük. Jóllehet néhány nyugati társadalomban nemcsak a gondozó munkát végző nők, hanem az egyetemi hallgatók, a nyugdíjasok és egyéb marginális munkaerőpiaci szereplők is felülreprezentáltak a részidőben dolgozók között, a rugalmas foglalkoztatás bírálata gyakran éppen a beszélők által hallgatólagosan elfogadott tradicionális nőkép miatt fogalmazódik meg. A főként feminista vagy baloldali irányból jövő kritikák egyebek mellett azt kifogásolják, hogy a női részmunkaidős munkavállalás nemhogy kiegyenlítené a háztartáson belüli munkamegosztást, hanem ellenkezőleg, inkább rögzíti a hagyományos felosztást (Stier & Lewin-Epstein, 2000).

A rugalmas munkaformáktól megalapozottan vagy indokolatlanul remélt foglalkoztatás- és termékenységnövelésre, valamint a családi és fizetett munka jobb összehangolására irányuló elvárások ellenére megfogalmazódtak olyan bírálatok is, amelyek a részidős foglalkoztatottak kiszolgáltatottságára, és e munkaforma munkahelyi és magánéleti hátrányaira hívják fel a figyelmet. Vizsgálatokat jószerével csak a nyugati társadalmakban végeztek: ezek figyelme kiterjed mind a munkáltató, mind pedig a munkavállalói oldalra, ez utóbbi vonatkozásban pedig nem csak makrostrukturális, hanem individuális szinten is megpróbálnak arra választ adni, hogy milyen következményekkel jár a részidős munkavállalás. Közép- és Kelet-Európában csak elszórtan lehet rugalmas foglalkoztatási formákkal, köztük a részmunkaidővel találkozni. A ré gióban mindössze néhány olyan elemzésről tudunk, amely statisztikai vagy etnográfiai módszerekkel annak kiderítésére vállalkozott volna, hogy milyen makrotársadalmi feltételek mellett jelenik meg – ha elvétve is – a rugalmas

foglalkoztatás (Hárs 2012, Laky 2005), illetve az milyen munkahelyi tapasztalatokat eredményez (Oborni 2009).

Tanulmányom a posztszocialista országok közül kettőre összpontosít: Romániára és Magyarországra, és a női „részmunkaidős tapasztalat” feltárására és megértésére vállalkozik. Mindkét országban alacsony a részidős foglalkoztatási arány, mégis – főleg nemi vonatkozásban tekintetében – eltérő mintázatokat mutatnak. Eltekintek annak az egyébiránt érdekfeszítő kérdésnek a feszegetésétől, hogy mi akadályozza a rugalmas foglalkoztatás terjedését a volt szocialista régióban, és fordítva, milyen feltételek kedveznek a részidős munka megjelenésének. Az elemzés kizárólag az egyéni női stratégiák, és ezek interpretációjának leírására törekszik. Dolgozatom első része a kutatási kérdést és a módszertant ismerteti, ezt pedig a vizsgált jelenség tágabb társadalmi kontextusának leírása követi. A harmadik rész vázolja azt a tágabb elméleti keretet, amelyben empirikus elemzésemet elhelyeztem. A negyedik rész az empirikus eredmények ismertetésére vállalkozik, és részletesen bemutatja azt a négy típusú narratívát, amely a részidőben dolgozó nőkkel készített interjúkból körvonalazódik.

A vizsgálatról: kutatási kérdés és módszertan

A kutatás magyarországi és romániai, részmunkaidőben dolgozó nőkre vonatkozik. Nemcsak azért a nőkre fókuszálok, mert mind Nyugat-, mind pedig Kelet- és Közép-Európában a részidős foglalkoztatás alapvetően „női sajátosság”, hanem mindenekelőtt azért, mert a közbeszéd a női munkavállalók számára tartja a legadekvátabb foglalkoztatási formának. Az 1.

táblázat adataiból jól látszik a részmunkaidős munkavállalás erőteljesen „nőies" jellege. A régi EU-tagállamokban a munkavállalóknak átlagosan egynegyede dolgozott részmunkaidőben, ez az arány viszont közel 40 százalékos a nők körében. A táblázat ugyan nem tartalmazza a rugalmas foglalkoztatás tekintetében referenciának számító Hollandiát, ahol a részmunkaidős arány átlagosan 50 százalékos volt 2013-ban, a dolgozó nőknek viszont elsöprő többsége (77 százaléka) vállalt csökkentett munkaidőben munkát. Az egykori szocialista államokban sokkal alacso- nyabb a részmunkaidőben dolgozók aránya, de legtöbb esetben (Románia és Bulgária kivételével) így is kétszer-háromszor magasabb a részmunkaidősök a nők, mint a férfiak körében.

1. táblázat: A részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya a teljes 15–64 éves foglalkoztatott népességen belül nemek szerint, az EU15 tagállamaiban, valamint néhány volt szocialista országban (%)

	Férfiak	**Nők**	**Teljes aktív népesség**
EU15	10,9	38,5	23,6
Bulgária	2,2	3,2	2,7
Csehország	3,3	11,0	6,6
Észtország	6,2	14,2	10,2
Lettország	6,1	10,0	8,1
Litvánia	7,1	10,8	9,0
Magyarország	**4,4**	**9,3**	**6,7**
Lengyelország	5,2	11,1	7,8
Románia	**9,3**	**10,8**	**9,9**
Szlovénia	7,3	13,5	10,1
Szlovákia	3,4	6,4	4,8

Forrás: EUROSTAT, LFS-adatok

Mégsem kizárólag statisztikai megfontolásból döntöttem úgy, hogy mikrotársadalmi perspektívájú vizsgálatomat a

nőkre összpontosítom, hanem elsősorban amiatt a diskurzív környezet miatt, ami ezeket a számokat övezi. A részmunkaidőre vonatkozó közbeszéd alakítói döntően a nők számára szorgalmazzák a rugalmas foglalkoztatás elterjesztését, és csak elvétve tesznek említést a többi olyan társadalmi csoportról, amely a nyugati társadalmakban számottevő arányban vállal ebben a formában munkát. Bár dolgozatomnak nem célja ezt a diskurzust elemezni, megfigyelhető, hogy tipikusan két szemlélet tűnik markánsabbnak. Az egyik álláspont az inaktivitás – a hosszú, 2-3 éves gyermeknevelési szabadság vagy a (néha kényszerű) háztartásbeliség (Geambaşu 2009) – alternatívájaként tekint rá. A másik vélemény a teljes munkaidő helyett kínálná fel lehetőségként a gyermeket nevelő nőknek azzal a céllal, hogy könnyebbé tegye számukra a hagyományos családi szerepeik betöltését.

A részmunkaidős munkavállalásról alkotott reprezentációk azonban nem kellőképpen árnyaltak. Azt mind a női foglalkoztatás, mind pedig az alacsony termékenység problémájára amolyan „csodafegyvernek" tekintik, és csak a legritkább esetekben reflektálnak az általa felvetett kérdésekre vagy éppen annak hátrányaira. Az elhíresült „holland megoldás" kelet-európai adaptációját szorgalmazók például figyelmen kívül hagyják az eltérő kontextust. A kép árnyalása volt, ha úgy tetszik, az egyik elsődleges motivációja és célja a minőségi módszerrel végzett kutatás lebonyolításának. Jóllehet a statisztikai adatfelvételek – közöttük pedig kiemelten az Eurostat *Labour Force Survey (LFS)* nevű éves vizsgálata – standard módon megkülönböztetnek *akaratlagos és kényszerű részmunkaidősöket*, a motiváció szerint tovább bontva mindkét kategóriát, azt feltételeztem, e munkaerőpiaci státus valódi

komplexitásának feltárása leginkább a megélt életutak és munka-életutak révén lehetséges. A részmunkaidőben dolgozók motivációinak, ta- pasztalatainak, valamint a munkavégzés családi életre és foglalkozási státusra gyakorolt hatása mind-mind annak az összetett képnek az elemeit alkotják, amely árnyaltságában az egysíkú, leegyszerűsítő statisztikai és közbeszédbeli reprezentációkat kérdőjelezi meg.

Célkitűzésem tehát az volt, hogy feltárjam olyan, Romániában és Magyarországon dolgozó nők tapasztalatait, akik a kutatás idején – vagy azt megelőzően – részmunkaidőben dolgoztak. A vállalkozás legnagyobb akadálya értelemszerűen e foglalkoztatási forma elszórt jellegéből fakadt, így terepmunkám leginkább a két ország nagyobb városaiban zajlott, ahol legtöbbször hólabdamódszerrel vagy adott vállalati hálózatokon belül mozogva vettem fel a kapcsolatot munkáltatókkal és munkavállalókkal. A vizsgálat az alábbi két kutatási kérdésre kívánt választ adni:

(1) Ki és miért, mely élethelyzetben és milyen szándékoktól vezérelten vállal részmunkát ma Romániában és Magyarországon? A motivációk, családi állapotok, valamint a társadalmi-foglalkozási és demográfiai státus bonyolult rendszerében a részmunkaidőben dolgozó nőknek milyen *tipológiája* állítható fel?

(2) Miként értelmezik helyzetüket, valamint a részidős munka magánéletre és munkapiaci státusra gyakorolt hatását maguk az érintettek? Milyen terminusokban gondolkodnak önmagukról és erről a foglalkoztatási formáról? Milyen főbb narratívák azonosíthatók be?

A kutatás 2012-ben és 2013-ban zajlott. Az adatfelvétel során összesen 45 interjút készítettem részmunkaidőben

dolgozó, 18 és 64 év közötti nőkkel és munkáltatókkal, valamint szakértői interjúk készültek HR-vezetőkkel és munkaerő-kölcsönző cégek munkatársaival, vezetőivel. Jelen dolgozatban csak annak a 39 interjúnak a feldolgozására vállalkozom, amely érintett részmunkaidős munkavállalókkal készült, és eltekintek mind a munkáltatói, mind pedig a szak értői perspektívától. Romániában mindössze 3 kék- és 10 fehérgalléros munkavállalóval készítettem interjút, Magyarországon pedig ez az eloszlás kiegyenlítettebb (13-13) volt. Gyakran cégvezetők ajánlottak más vállalkozásokat figyelmembe, ahol részmunkaidős alkalmazottak dolgoztak, vagy munkaerő-kölcsönző cégek juttattak újabb személyekhez.

Az interjúfonal minden esetben a *Mit jelent Önnek részmunkaidőben dolgozni?* kérdéssel in dult azzal a céllal, hogy a válaszadóknak saját maguknak nyíljék lehetősége minden korábbi tematizálástól függetlenül felépítenie egy hosszabb-rövidebb narratívát saját interpretációjára támaszkodva. Ezt követte a munka-életút ismertetése, majd a korábbi vagy jelenlegi részmunkaidős állásra vonatkozó kérdések: okok, döntések, főnökök és munkatársak viszonyulása, az átmenet egyik státusból a másikba. Külön kérdésblokk érintette a magánéleti vonatkozásokat: családi állapot, gyermeknevelés, munkamegosztás, partner viszonyulása a nő munkavállalásához. Az interjú mindig egy (főként szakmai) jövőterveket firtató kérdésblokkal zárult, amely ismételten lehetőséget nyújtott arra, hogy az interjúalany a részmunkaidős tapasztalatok hasznára és tanulságaira reflektáljon.

A részidős foglalkoztatás tágabb társadalmi kontextusa Magyarországon és Romániában

Az interjúk értelemszerűen arra nem adnak lehetőséget, hogy a két országban érvényesülő mintázatokra vonatkozóan önálló következtetéseket vonjak le. A terepek kiválasztásában saját hétköznapi és kutatói otthonosságomon túlmenően többféle szempont játszott szerepet. Az egyik magának a részmunkaidőnek az elterjedtsége, az ebben feltárható különbségek. Magyarországon 100 munkavállalóból közel 7, Romániában pedig majdnem 10 dolgozik részmunkaidőben. Amint az az 1. táblázatban is látható, lényeges különbség, hogy Európában és a nyugati világ más országaiban megfigyelhető feminizáltság csak Magyarországon érvényesül. Miközben tehát Romániában az LFS-adatok szerint elterjedtebb a részmunkaidő, az alig gyakoribb a nők, mint a férfiak körében. Felmerülhet tehát, hogy legalábbis hangsúlyaiban eltérő jelleget mutat a romániai és a magyarországi részmunkaidős foglalkoztatás, és ebben minden bizonnyal szerepet játszik egy sor olyan tényező, amely nemcsak az elmúlt két és fél évtized gazdasági-társadalmi, hanem a rugalmas foglalkoztatás alakulását is irányította a két országban. Ahogyan arra máshol (Geambaşu 2013) rámutattam, az voltaképpen az Eurostat által végzett Munkaerő felmérés módszertanával[4] is magyarázható, hogy Romániában a részmunka aránya közel 10 százalékos. Az adatok alaposabb

[4] A válaszadók önbesorolásos alapon kerülnek a teljes vagy részmunkaidős kategóriába. Foglalkoztatott státust kölcsönzött 2002-ig a legalább heti 1 óra munkavégzés is, ezt a küszöböt azóta Romániában heti legkevesebb 15 órára emelték. Fontos kiemelni továbbá, hogy az adatfelvétel nem tesz különbséget a formális és informális munka között.

elemzése ugyanis arra enged következtetni, hogy a magukat részmunkaidősnek tekintő foglalkoztatottak elsöprő többsége (88 százaléka) a – minden bizonnyal informális – mezőgazdasági segítő családtagok és önfoglalkoztatók soraiból kerül ki. A Romániában elterjedtebbnek tűnő részidős munka tehát sok szempontból nem összemérhető a nyugati, csökkentett idejű munkavégzéssel, hiszen az előbbi nem a formális munkaerőpiacon jött létre, nem munkaszerződés által szabályozott és jelentős részben láthatatlan. A magukat mezőgazdasági részmunkaidősnek besoroló dolgozók többnyire a saját háztartásban, informálisan végzik a munkát, társadalmi státusuk pedig ebből kifolyólag igen kiszolgáltatott és marginális (Geambaşu 2013).

A korábbi, nyugati társadalmakra vonatkozó elemzések számtalan – mind a keresleti, mind pedig a munkáltatói oldalon ható – tényező szerepét emelték ki a részidős foglalkoztatás elterjedésében (pl. Delsen 1998, Walwei 1998, Smith *et al.* 1998). E fejezet célja annak a tágabb gazdasági, társadalmi és politikai kontextusnak a felvázolása, amely hasonló, illetve eltérő mó don hathatott Romániában és Magyarországon a részidős foglalkoztatás alakulására. Elsőként azt az utat írom le, amelyen a két ország haladt a piacgazdaság kiépítésében: a makrogazdasági folyamatok nagy része ugyanis közvetlenül hatott a foglalkoztatás jellegére, elsősorban keresleti oldalról. Ezt a romániai és magyarországi főbb társadalom- és családpolitikai intézkedések ismertetése követi, abból a megfontolásból, hogy ezek az eszközök mindenekelőtt a kínálati oldalt alakítják, így a nők részmunkaidős munkavállalási hajlandóságát is. Mindazonáltal nem törekszem a rugalmas foglalkoztatásra számottevően ható összes tényező számbavételére, hanem célom az,

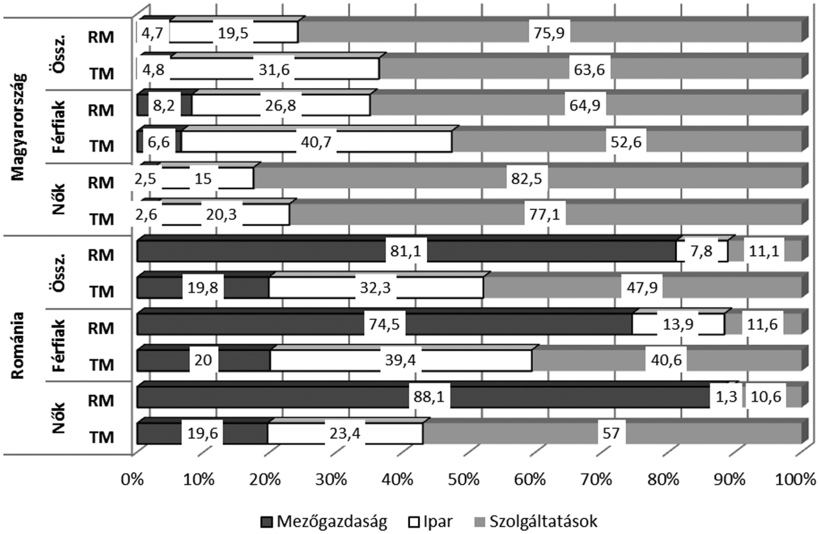
hogy rámutassak, mely tágabb társadalmi folyamatokba ágyazottan alakították és építették fel interjúalanyaink munkavállalói pályájukat.

A két ország gazdaságának alakulását, a piacgazdaság kiépítésében felfedezhető különbségeket King és Szelényi a kialakult osztálystruktúra és a közöttük létrejött hatalmi viszonyok alapján modellezi. Az eltérésekben központi szerepet játszott a külföldi tőke (FDI). Magyarországot a kapitalisták nélküli, Romániát pedig a felülről vezényelt kapitalizmusok csoportjába sorolják (King & Szelényi 2005: 208–214). Hasonló logikában Nölke és Vliegenthart Magyarországot – Szlovákia, Lengyelország és Csehország mellett – ún. függőségben levő piacgazdaságnak nevezi (Nölke & Vliegenthart 2009: 679, 692). Míg a 2000-es évek végéig a régióba áramoltatott nemzetközi tőke 57 százaléka a fenti négy állam felé irányult, Romániának a részesedése a külföldi befektetésekből kisebb volt (4,1 százalék), mint azt régióbeli népességarányos pozíciója indokolná (7,7 százalék) (Marinov & Marinova 2003: 5).

A multinacionális cégek magyarországi jelenléte minden bizonnyal összefügg a magyar gazdaság ágazati felépítésével. A román gazdaságtól eltérően, amely még mindig erőteljes agrárjelleggel bír, Magyarországon a szolgáltató szektor a legszámottevőbb. A két ország 2013-as foglalkoztatási struktúrája alább, az 1. ábrán látható. A román mezőgazdaság foglalkoztatásban betöltött központi szerepe azonban nem tükröződik a mezőgazdaság GDP-arányos részesedésében: a rendszerváltás első két évtizedében ez az érték 23,8-ról 6,4 százalékra csökkent (INS-Temp Online). A nemzetközi tőke jelenléte az atipikus foglalkoztatás terjedésének szempontjából

is lényeges. Ezt igazolja Meardi és mtsai. tanulmánya, amelyben rámutatnak, hogy amerikai és német vállalatok ugyan eltérő módon és mértékben, de számos üzemszervezési és foglalkoztatási gyakorlatot – így a munkapiac szegmentálását és a rugalmas foglalkoztatást is – meghonosítanak. Ez és az ehhez hasonló költségmegtakarító és hatékonyságnövelő gyakorlatok nemcsak egyes „nemzeti gazdasági modellek" „exportját" jelenti, hanem a fogadó országok munkaerőpiaci deregulációjára adott választ is (Meardi et al. 2009: 507–508).

A nemzetközi tőke legnagyobb arányban a szolgáltató szektort célozta meg mind Magyarországon, mind pedig a többi volt szocialista országban (Meardi et al. 2009). Az egyes gazdasági ágazatok közül éppen a szolgáltatás az, amelyben Magyarországon – követve a nemzetközi trendeket – a legelterjedtebb a részmunkaidős foglalkoztatás (1. ábra). Ebben az elemzésben nem foglalkozom azzal, hogy milyen mértékben járult hozzá a szolgáltatási ágazatban megjelenő nemzetközi tőke a rugalmas foglalkoztatás arányának növeléséhez, hanem úgy tekintek a magyarországi kiterjedtebb tercier szektorra, valamint a nagyobb szerephez jutó FDI-re, mint lehetséges magyarázatra a munkavállalás nagyobb fokú rugalmasságára.



1. ábra. A teljes és részidős foglalkoztatás ágazati összetétele Romániában és Magyarországon, nemek szerint, a 15 éves és idősebb népesség körében (2013) (%)

Forrás: EUROSTAT Labour Force Survey

A két ország szociál- és családpolitikai környezete jelentős mértékben hozzájárult a férfiak és nők társadalmi pozíciójának és boldogulási esélyének alakításához. A jelentős női részvétellel bíró rugalmas foglalkoztatás alakulása nem elválasztható a nemek általános társadalmi státusának kérdésétől – legalábbis magyar viszonylatban. Ez utóbbit pedig az állami közpolitika is alakítja. Az állam által normatív viszonyítási pontként kijelölt családmodell messzemenően befolyásolja az egyes családok és egyének választásait, az egy- vagy kétkeresős megoldások melletti döntést, s így a nemi egyenlőség/egyenlőtlenség alakulását is (González et al. 2000: 5). Mindez hasonlóan működött a rendszerváltás előtt és után:

„a jóléti ellátások nagyban befolyásolták a nők elszegényedési vagy szegénységbe ragadási esélyét" (Fodor et al. 2002: 475). A két társadalomban eltérő feltételeket biztosítottak a női „gondoskodók szociális állampolgári státusa" számáa (Fodor et al. 2002: 483). A magyar jóléti állami intézkedések nagyobb hatékonysággal óvták meg a nőket az elszegényedéstől még akkor is, ha a közép- és alsó osztálybeli nők eltérő mértékű támogatásban részesültek. Ezzel szemben a minimalista román családpolitika tovább mélyítette az alacsonyabb és magasabb társadalmi státusú nők közötti szakadékot, minthogy az anyasági támogatást korábbi biztosítotti jogviszonyhoz kötötte. A két rendszer tartalmazott közös elemeket, köztük például a roma népesség termékenységét ellenösztönzőket (Fodor et al. 2002: 486–489).

Részmunkaidős foglalkoztatási elméletek

A szakirodalom és az egyes adatfelvételek fogalomhasználatában lehetnek eltérések. A rugalmas foglalkoztatás e formáját egyrészt nemzetközi (ILO, OECD) szinten is meghatározzák és szabályozzák, ugyanakkor azonban minden állam hozzáigazítja ezt a saját gazdasági és adminisztratív gyakorlatához. Anélkül, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás meghatározásában megjelenő eltérésekre részletesen kitérnék, jelzem, milyen definícióra épül ez a kutatás. Részmunkaidős munkavállalónak mindenekelőtt azokat tekintettem, akik ekként határozták meg saját magukat. Ez pedig lényegében egybeesett azzal a szemlélettel, hogy részmunkaidős dolgozónak az tekinthető – a Nemzetközi Munkaügyi

Szervezet (ILO) 1994-es *Részidős Munka Egyezményének* meghatározása szellemében –, aki a társadalomban normatívnak számító heti 40 órás teljes munkaidőnél rövidebb munkaidőben fejti ki tevékenységét. Vélhetően a hólabdamódszernek is szerepe volt abban, hogy két esettől eltekintve csak a formális gazdaságban foglalkoztatott nőkkel készítettem interjút.[5]

A részmunkaidős foglalkoztatás (hiányának) jelentőségét a volt szocialista országokban nem csak azok az értelmezések és elvárások adják, amelyekről a bevezetőben szóltam részletesebben, hanem az is, hogy a rugalmas foglalkoztatás hiánya az egyik legszámottevőbb különbség a nyugat- és kelet-európai nők munkaerőpiaci helyzete között. A nyugat-európai piacgazdaságokban a nők második világháborút követő tömeges munkába állásával egy időben jelentek meg a részmunkaidős állások is. Fokozott ütemű elterjedésükre azonban még két évtizedet várni kellett, ahhoz ugyanis a posztfordista ideológia jelentette a döntő löketet. Az 1973-as olajválság hatására a termelési folyamatok fordista megszervezését a posztfordista szemlélet vette át, amely a vállalatok termelékenységének és versenyképességének növelése érdekében a termelés és a munkaerő-allokáció rugalmassá tételére törekedett (Harvey 1990). A munka vonatkozásában ez egyrészt a termelés egy részének Ázsiába való áthelyezését jelentette, Európában pedig a munkaerőpiac szegmentálását. Utóbbi során a vállalatok

[5] Több ízben is találkoztam a terepmunka során azzal a gyakorlattal, hogy – különösen a gazdasági válsággal indokolva – a munkáltatók formálisan részmunkaidős szerződést kötöttek alkalmazottaikkal, akik valójában heti 40 órát dolgoztak, és a bérkülönbözetet informálisan kapták kézhez. Mivel ez sajátos eset (és adott ágazatokban, illetve beosztásokban talán többé-kevésbé elterjedt is, de), a valós részmunkaidő kevés jellemzőjével bír, ilyen alanyokat nem vontam be a mintába.

kialakították a maguk belső elsődleges és másodlagos munkaerőpiacukat, az elsődlegesbe sorolva a cég tevékenysége szempontjából központi szerepet betöltő dolgozókat, utóbbiba pedig a kisegítő, marginálisabb alkalmazottakat. Ez lehetővé tette a termelés számára kulcsfontosságú szakemberek korábbi, fordista időkből származó privilégiumainak megőrzését: a teljes munkaidőt, a biztonságot, a szakszervezeti védettséget, a béren kívüli juttatásokat, a biztosításokat. Ennek költségeit a másodlagos munkaerőpiacba sorolt dolgozók státusának és javadalmazásának csökkentése révén teremtették elő (Harvey 1990, Tilly 1992).

A nyugat-európai női munkavállalók számottevő hányada került másodlagos munkaerőpiaci állásokba, ez pedig fokozatosan vertikális szegregációt eredményezett. A női részmunkaidős munkavállalás vizsgálata több ízben is rámutatott már e foglalkoztatási forma elnőiesedett és kiszolgáltatott jellegére (l. pl. Meulders et al. 1996, Oborni 2009). Az elemzések egy másik csoportja arra keresi a választ, hogy minek tulajdonítható a részmunkaidő közép- és kelet-európai népszerűtlensége (Hárs 2012). Utóbbiak nemcsak a munkavállalót érintő potenciális hátrányokra világítottak rá, hanem arra is, hogy milyen költségek jelennek meg a munkáltatónál. A szakértők szerint a szabályozott munkaerőpiac, valamint a munkaerő magas költségei ellenösztönzőként hatnak a részidős foglalkoztatás alkalmazására, az állam és egyéb szereplők diskurzív szintű támogatása ellenére is (Hárs 2012: 8). A rugalmas foglalkoztatási gyakorlat alkalmazásának strukturális és egyéni szintű előfeltételei után a részmunka munkavállalói státusra gyakorolt hatásait mutatom be. Társadalomkutatói perspektívából az egyik legégetőbb kérdés az, hogy az atipikus

foglalkoztatási formák a munkavállalók munkapiaci integrációját segítik-e elő, vagy ellenkezőleg, marginalizációjukat fokozzák, mintegy „bezárva" őket a másodlagos „munkapiaci enklávékba".

A részmunkaidős foglalkoztatás makrotársadalmi és egyéni szintű feltételei

A legtöbb elemző egyetért azzal, hogy a rugalmas munkavégzés terjedése egyetlen társadalomban sem vezethető vissza egy jól meghatározható tényezőre, hanem az ily módon atipikusan foglalkoztatottak arányának növekedése többféle jelenség és folyamat együtthatásának eredménye. Az alábbiakban, elsősorban az egyes európai esetekre támaszkodva, azt veszem szemügyre, hogy melyek azok a lényegesebb társadalmi és gazdasági hatóerők, amelyek a részmunka alkalmazására ösztönzőleg hatnak.

Minthogy világszerte a legtöbb részidős állás a szolgáltató szektorban található, az egyik első és legkézenfekvőbb hipotézis szerint éppen maga a gazdaság ágazati átalakulása, a szolgáltatási szektor súlyának növekedése tekinthető a rugalmas foglalkoztatás melegágyának. Azok a vizsgálatok azonban, amelyek különféle ágazati struktúrával rendelkező országokat hasonlítottak össze annak érdekében, hogy a strukturális hatás hipotézisét teszteljék – amely szerint a szolgáltatások bővülése önmagában az atipikus foglalkoztatás motorja lehet –, nem találtak elegendő bizonyítékot (Smith et al. 1998, Delsen 1998, Walwei 1998). A strukturális magyarázatnál sokkal relevánsabbnak találták a kutatók az ún. rugalmas

vállalat-tézist, amely nem a gazdaság ágazati összetételére, hanem a vállalatvezetési és munkaerő-allokációs stratégiák megváltozására vezette vissza a rugalmas foglalkoztatás diffúzióját. A folyamatos termelékenység- és versenyképesség-fokozási törekvések részeként a cégek vezetői úgy tekintenek a rugalmas foglalkoztatásra – különösen pedig a számbeli rugalmassági elemekre –, mint annak legjobb módjára, hogy a munkaerőt a termelés és szolgáltatások fluktuációjához igazítsák (Jenkins 2004: 307, Delsen 1998: 67). Amellett, hogy a nők eleve többséget képeztek mind a szolgáltatásokban, mind pedig a részmunkákban felülreprezentált alsóbb beosztásokban, nagyobb arányú atipikus foglalkoztatásukhoz az is hozzájárult, hogy a menedzserek milyen nőképpel rendelkeztek. A hagyományos családi munkamegosztás reprezentációja jó táptalaja annak a gyakorlatnak, amely a nőket a sokszor marginálisabb részidős munkához juttatja az elvégzendő anyai és háziasszonyi felada tokkal motiválva azt (Jenkins 2004: 308).

A részmunka gazdaságbeli súlyának alakításában három további tényező is szerepet játszik, ezek azonban a tágabb gazdasági és munkaerőpiaci kontextus részei. Az első a munkaerőpiac szabályozása, a második a munkaerő szerkezete, a harmadik pedig a normatív-kulturális környezet. Az *ún.* dereguláció, azon belül is az atipikus foglalkoztatottak védelmének csökkentése általában vonzóvá teszi a munkáltatók számára a részidős foglalkoztatást. Az állam rendelkezésére álló, a részidős munka gyakoriságának növelésére alkalmas eszközök közül a legfontosabbak azok, amelyek a munkaidőre, bérre, béren kívüli juttatásokra, a biztosításokra, szakszervezeti képviseletre, valamint az alkalmazás biztonságára vonatkozó munkavállalói jogokat csak a teljes idejű munkavállalók

esetében rögzítik (vagy akár körükben is korlátozzák), és nem terjesztik ki azokat az atipikus – köztük a részidős – foglalkoztatottakra (Smith *et al.* 1998, Eurofound 2007). Fordítva tehát megállapítható, hogy leginkább azokban a társadalmakban magas a részidős foglalkoztatás aránya, ahol ez a kedvezmények miatt a munkáltatók érdekeivel találkozik. Munkavállalói oldalon a családpolitikai és szociális juttatások, valamint a – főként anyák rendelkezésére álló – gyermekellátó intézmények általi lefedettség szintén befolyásolja a részidős munka iránti keresletet (Drew 1992: 612, Doudeijns 1998, Hárs 2012: 16).

A munkaerő szerkezete vonatkozásában a leggyakrabban megfogalmazott feltételezés szerint a részidős foglalkoztatás gyakorisága a rendelkezésre álló női munkaerő volumenével – és így a munkaerőpiacra jellemző nemi szegregáció mértékével – is összefügg (Drew 1992: 610). E hipotézis tesztelése azonban szintén ellentmondásos eredményekhez vezetett. Smith és társai (1998), valamint Walwei (1998) eredményei szerint a munkaerő nemi összetétele nem befolyásolta a részidős munka arányát az általuk vizsgált társadalmakban, Hárs 2012-ben publikált tanulmányában viszont arra jutott, hogy a részidős foglalkoztatás terjedését fele részben a növekvő női munkavállalás magyarázta (Hárs 2012). Szinte egyedülállónak minősül Hollandia esete – amelyet gyakran a „későn érkezők előnyeként" aposztrofálnak –, ahol a nők szinte teljes inaktivitását tömeges munkába állás váltotta fel úgy, hogy munkapiacra való belépésük közel 100 százalékban részidős állásokba történt (Visser 2002). A részidős foglalkoztatás intézményi meghatározóin túl a nehezebben megfogható tényezők, mint a társadalom kulturális és történeti kontextusa szintén megszabják azt az utat, amelyen egy ország munkaerőpiaca a

rugalmasság irányába halad (Hárs 2012:10). Az egyes társadalmakban érvényes normák és domináns, kívánatos családmodellek befolyásolják a női munkáról alkotott elképzeléseket. A másfél és kétkeresős, vagy a bérjövedelemre és állami szolgáltatásokra egyaránt támaszkodó családmodellek (Pfau-Effinger 1998: 179–181) normává válása ösztönzi a női munkavállalást. Delsen az értékek és normák szerepét hangsúlyozza a maszkulin egykeresős családmodell szétbomlasztásában (Delsen 1998: 65). A holland példát részletesen elemző Visser pedig megállapítja, hogy a szekularizációnak, valamint a feminizmus növekvő társadalmi hatásának is nagy szerepe van a nők (rész)munkába állásának ösztönzésében (Visser 2002). A rendszerváltást követően mind Romániában, mind pedig Magyarországon kimutathatóan tradicionalizálódtak a nemekkel kapcsolatos nézetek (Roman 2001, Blaskó 2005) még akkor is, ha Blaskó Zsuzsa szerint ez időszakos volt.

Az egyének részmunkaidős munkavállalási hajlandóságát befolyásoló tényezők két dimenzióban – a szociodemográfiai, valamint a munkapiaci státus – mentén ragadhatók meg. A munkavállalók neme, életkora és családi állapota jó prediktora a részidős foglalkoztatásra való hajlandóságnak. A munkaerőpiac feminizálódása nemcsak a nők növekvő számban történő munkába állását jelenti, hanem egyben azt is, hogy növekszik azoknak a foglalkoztatási formáknak az aránya, amelyeket hagyományosan a női munkaerővel asszociáltak, így a rugalmas munkáé is (Standing 1999). Delsen megállapítása szerint pedig a rugalmasságról alkotott elképzelések mélyen beágyazottak azokba a nemi szerepkoncepciókba, amelyek a nőiesség szerves részének tekintik a család igényeihez igazított női munkavállalást (Delsen 1998: 66). A

családi állapot relevanciája a nők munkába állási hajlandóságában – valamint abban, hogy mennyi időt hajlandók a fizetett munkára áldozni – fokozatosan csökkent az elmúlt évszázadban, nem függetlenül attól, hogy nőtt a nők iskolázottsága, valamint csökkent az általános termékenység. Az azonban ma is elmondható, hogy a nők bizonyos életciklusokban nagyobb valószínűséggel keresnek részidős állásokat. Ezek közül a legfontosabb a gyermek jelenléte a családban (Eurofound 2007: 6). Míg a nők körében a részidősök aránya viszonylag egyenletesen oszlik el az egyes életkori szakaszok között, a sokkal kisebb számban érintett férfiak körében a részidősök előfordulása U alakú: in kább a munka-életút elején és a végén, a belépés és a kilépés környékén vállalnak részmunkaidős állásokat (Delsen 1998: 62).

A munkapiaci státust meghatározó jellemzők, az iskolázottság, foglalkozás, valamint a gazdasági ágazat szintén meghatározza az egyén részidős foglalkoztatottságának valószínűségét. Jóllehet a rugalmas foglalkoztatás állami ösztönzésének célja legtöbbször a foglalkoztatási szempontból hátrányos helyzetűek, a munkanélküliek munkapiacra való bevonása, sok ország tapasztalata arra enged következtetni, hogy e munkaforma sokkal inkább az inaktív lakosságot integrálja a munkaerőpiacra. Mi több, az alacsony bérezés miatt leginkább azoknak az inaktívaknak nyújt foglalkoztatási megoldást a részmunka, akik egyéb jövedelmi forrásokkal is rendelkeznek: családtag bére, szociális ellátás, családtámogatás. Az ágazat messzemenően befolyásolja annak lehetőségét, hogy az egyén részidős állásban helyezkedjék el: a rugalmasság e formáját legnagyobb arányban a nemileg legerőteljesebben szegregált szolgáltató szektorban találni, az alacsonyabb

státusú foglalkozási körökben (étkeztetés, takarítás és egyéb típusú támogató munkák) (Smith et al. 1998: 35).

Részmunkaidő: integrációhoz vagy marginalizációhoz vezető út?

Eddig azt vettük szemügyre a főként nyugat-európai társadalmakban végzett vizsgálatok eredményeire támaszkodva, hogy mely makrotársadalmi (intézményi és kul turális), valamint egyéni tényezők alakítják a részmunkaidős foglalkoztatás iránti keresletet és kínálatot. Emellett a szociológiai kutatások másik kulcskérdése a témában az, hogy milyen hatással bír a rugalmas munka össztársadalmi szinten a foglalkoztatási mutatók, valamint az egyéni karrierutak alakulására. Az előzőekhez hasonlóan ezúttal is „fentről lefelé" haladunk: a társa dalmi szinten kimutatható vagy ki nem mutatható hatásoktól az egyéni életutak felé. A hatásokat elemző vizsgálatok természetesen erősen kontextusfüggők és gyakran ellentmondó eredményekre is jutnak. Éppen ezért e rövid metaelemzés célja nem „igazságot tenni" abban a kérdésben, hogy mi az egyértelmű következménye a részidős munkának, hanem feltárni azokat a feltételeket és körülményeket, amelyek között mind társadalmi, mind pedig egyéni szinten kívánatos – azaz integráló és esélynövelő – hatással bírnak.

Tilly többek által is idézett megfogalmazása szerint „a részmunkaidős állások ugyanazért jók vagy rosszak, amiért a teljes munkaidősök. Önmagukban a részidős állásokban nincsen semmi, ami miatt szükségszerűen alacsony termelékenységűnek vagy rosszul fizetettnek kellene lenni ük" (Tilly

1992: 339). Mégis, mivel a részidős állások nagyobb valószínűséggel találhatók a másodlagos munkaerőpiacon, az ezzel járó hátrányokat testesítik meg. Ugyanabban a szövegében Tilly arra hívja fel a figyelmet, hogy a társadalmi jelenségek nagy részéhez hasonlóan a részidős foglalkoztatás is összetett, sokféle típusa különböztethető meg ágazattól, foglalkozástól, valamint a munkavállaló jellemzőitől függően. Éppen ezért az egyes részidős munkahelyek által kreált társadalmi státusok is megannyi félék lehetnek. Az alábbiakban azt tekintjük át, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás mely esetekben segíti elő az egyén tartós munkapiaci integrációját.

Az integrációs modell vagy az ún. „híd-tézis" lényege az, hogy a részmunkaidős munka az inaktív vagy munkanélküli egyének számára lehetővé teszi, hogy belépjenek vagy visszatérjenek a munka világába oly módon, hogy bármikor át- vagy visszaléphessenek teljes munkaidejű állásba. A statisztikai adatfelvételek a részmunkaidős foglalkoztatás két típusát különítik el: az akaratlagosat és a kényszerűt. A megkülönböztetés alapját a munkavállalói perspektíva képezi. Ehhez nagyon hasonlít Tilly distinkciója is, aki *másodlagos* és *visszatartó* részmunkaidőről beszél. Míg az első a másodlagos munkaerőpiacon található, a második típus azokat az eseteket jelöli, amikor a munkáltató magasan képzett és magas termelékenységű alkalmazottainak átmeneti jelleggel teszi lehetővé a csökkentett munkaidőt. Utóbbi legtöbbször a képzett női munkavállalókat érinti, akik megszaporodott magánéleti teendőik miatt kénytelenek egy időre a fizetett munkavállalásra fordított időt csökkenteni. A munkaadó szemszögéből ez nyilvánvalóan az alkalmazott hosszú távú „megtartását" célozza meg (Tilly 1992: 333–336).

Tilly különbségtételére rímel részben Jenkins tipológiája, aki *csúcs-*, *központi* és *kiegészítő* részmunkaidősökről beszél, jelezve, hogy a közöttük levő különbségek nemcsak abból fakadnak, hogy milyen pozíciót foglalnak el a szervezeten belül, hanem abból is, hogy milyen további karrierutakat kínálnak. Jenkins maga is utal arra, hogy a csúcs részmunkaidősök abban hasonlítanak Tilly visszatartó-típusára, hogy esetükben működik legteljesebben a részmunkaidő hídfunkciója, vagyis számukra a legmegvalósíthatóbb az átmenet a teljes munkaidős állásokba (Jenkins 2004: 315–316).

A fentiekben bemutatott empirikus adatok mellett azonban számos olyan elemzés olvasható, amely a részidős munka marginalizáló hatásáról ad számot. Magának Jenkinsnek a tanulmánya is arról tanúskodik, hogy miközben a központi és a kiegészítő részidősök számtalan elemét hordozzák a munkapiaci prekaritásnak, még a csúcs-típus esetében is eltörpül az integratív funkció a hátrányok mellett (Jenkins 2004). Az atipikus foglalkoztatás feminizálódását egyszerre több folyamat is táplálja: egyrészt azok a társadalmilag előírt nemi szerepek, amelyekhez a családos, gyermekes nőknek igazodniuk kell, másrészt pedig a munkáltatók nemi sztereotípiákba ágyazott rugalmasság-koncepciói. A rövidebb munkaidő egyfajta válasz a „munka és anyaság [egyébként] összebékíthetetlen elvárásaira" (Webber & Williams 2008: 15). A kisgyermeket nevelő nők által választott részidős munkavállalás azonban olyan utat jelent, melynek kényszerpálya-jellegére utal a „kismama-útvonal" (angolul: „mommy track") elnevezés is. Az anyák arra irányuló döntését, hogy átmenetileg vagy tartósan részmunkaidőben dolgozza-

nak, alapvetően akaratlagos, önként vállalt stratégiának tekintik az elemzők, de fontos ennek értékelésénél azt a normatív és intézményi környezetet is szem előtt tartani, amely mind a társadalmi értékek és elvárások révén, mind pedig a rendelkezésre álló gyermekellátó intézmények és egyéb szolgáltatások elérhetősége függvényében e választási lehetőségeket megszabják. Az eddigi vizsgálatok számtalan olyan komparatív hátrányt tártak fel, amellyel a rövidebb munkaidőben dolgozóknak szembe kell nézniük.

Még a magasan képzett (női) munkavállalók körében is, akik esetében leginkább érvényesül a hídfunkció, megfigyelhető az, hogy az átmenetileg igényelt részmunka tartóssá válik, és álta lában alacsonyabb státust jelent, mint a korábbi teljes munkaidős beosztás. Így válik a híd csapdává. Az alacsonyabb beosztás kevesebb felelősséget és előrejutási-kilépési lehetőséget jelent (Delsen 1998: 65, Webber & Williams 2008: 16, Ginn & Arber 1998). A legtöbb részidős állás viszont a szervezeti hierarchia alacsonyabb pozícióiban található, ahol a hátrányok és leküzdhetetlen akadályok halmozódnak és hosszú távra termelik újra a kiszolgáltatottságot. Ezeket az állásokat a munkavállalók magas fluktuációja, alacsonyabb órabérek és a juttatások alacsony szintje, valamint a szaktudás leértékelése és további képzésektől való elesés jellemzi (Hárs 2012: 9).

A rugalmasságot maga a vállalati kultúra is igen sok tekintetben „ruházza fel” nemmel. Mind a rugalmas munkának a tartalma – ez gyakran valamilyen szolgáltatás –, mind pedig a „rugalmas munkavállaló” elképzelt vagy elvárt jellemzői „rímelnek” egyes nemi, életkori, osztály- vagy etnikai csoportokról élő képzetekre. Ebben az értelmezésben a rugalmasság, illetőleg a rugalmas gondoskodás, kiszolgálás egy

par excellence női kvalitás, a rugalmas munkaidő pedig voltaképpen a háztartásról is gondoskodni kívánó női munkaerő érdekeit szolgálja (Jenkins 2004: 323). A részidős munka feltételezett vagy valós előnyeit azonban néhány hátránya is ellensúlyozza. Ezek közül, a már említettek mellett, az egyik legfontosabb a csökkentett munkaidő lényegi inkompatibilitása a neoliberális vállalati kultúrával és munka-éthosszal. Az ideális munkavállalóról alkotott reprezentációk teljes odaadást és állandó rendelkezésre állást írnak elő, így a „csak félidőben" dolgozó munkatárs „félig dolgozóvá", vagyis félig motivált és félig elkötelezetté válik (Oborni 2009, Petrovici 2010). E megítélés a részmunkaidős dolgozókról tükröződik a szervezeti hierarchián belül elfoglalt pozícióikban is.

Vannak azokban olyan vizsgálatok is, amelyek a rugalmas munka felforgató – vagy legalábbis változást elindító – hatásáról számolnak be mind a szervezeti életben, mind pedig a családi munkamegosztás terén. A munka világában a részidős foglalkoztatás terjedése Rubery megállapítása szerint veszélyeztetheti azokat a foglalkoztatási standardokat, amelyek hagyományosan a (többnyire férfias) teljes munkaidős munkavégzés kiváltságai voltak. A legfontosabb privilégiumok közé a munkaviszonnyal járó javadalmazás és annak biztonsága tartoznak, azáltal azonban, hogy a munkaerőpiacon egyre gyakoribb a másodlagos munkapiachoz tartozó bizonytalanabb és kiszolgáltatottabb (atipikus) foglalkoz tatás, ezek megkérdőjelezik és gyengítik a teljes munkaidővel járó előnyöket (Rubery 1998). A kutatások egy másik iránya annak feltárására törekszik, hogy a párkapcsolati hatalmi viszonyokra, valamint a háztartáson belüli munkamegosztásra milyen hatással van a nő részidős munkavállalása. Az alapfeltételezés szerint a teljes

idejű anyaságot vagy háztartásbeliséget felváltó részmunkaidő a nő alkupozíciójának javítását eredményezi. Webber és Williams szerint ez csak bizonyos feltételek esetén igaz; ellenben ha a nő teljes munkaidőről vált részidőre, otthonról végzi a munkát és a partnerrel azonos időbeosztásban, akkor a kutatás eredményei szerint nem változtat a korábban kialakult patriarchális szerepdefiníciókon (Webber & Williams 2008).

Empirikus adatok és elemzés

Kutatásom egyik kiindulópontja, hogy a részidőben dolgozó nők kapcsán olyan társadalmi és munkaerőpiaci pozícióról beszélünk, amely mind romániai, mind pedig magyarországi viszonylatban alakulóban van, sőt, vélhetően e folyamat elején vagyunk. Egyik társadalomban sincsen a részidős alkalmazotti státusnak előzménye, és csak feltételezhető, hogy jelentősége nőni fog a jövőben. Ezért, akárcsak a dolgozó nők fél évszázaddal korábban, a normának számító heti 40 óránál kevesebbet dolgozó nők „úttörői" ezen identitáskategória megkonstruálásának. A kérdés úgy is megfogalmazható, hogy milyen identitásmintákat, milyen legitim szerepeket kínál a társadalom ezeknek a dolgozó nőknek.

Az alábbiakban a részidőben dolgozó nők narratíváinak négy típusát különítem el és mutatom be. A tipologizálás alapját – a statisztikai adatgyűjtésektől eltérően – nem a válaszadó *egyéb társadalmi státusából (tanuló, rokkant, gondoskodó, anya stb.) következő* motiváció adja, és nem is elsődlegesen a szándékoltság/kényszerűség koordinátarendszerében helyezem el őket. Azoknak a *jelentéseknek* a feltárására törekszem, amelyekkel az érintett nők ezt a munkavégzési formát

felruházzák. Fontos szem előtt tartani, hogy ez az identitás-konstrukciós gyakorlat nem teljesen egyéni, hanem sokkal inkább választás a társadalmilag konstruált és felkínált részmunkaidős/dolgozó női szerepek között. Az egyes típusok természetesen nem egy-egy narratíva kizárólagos és tiszta megnyilvánulásai; ezek keverednek az interjúkban. Azonban a legtöbben kiemelhető valamelyik domináns narratíva. Bemutatásuk során kitérek arra, hogy milyen szociodemográfiai jellemzőkkel bírnak azok a nők, akik egyik vagy másik narratíva keretében mutatják be munkavégzésüket, milyen motivációkat sorolnak föl, milyen magánéleti konstellációkban választják (vagy nem) az atipikus munkát, mi jellemzi foglalkoztatásukat és milyen következményei vannak ennek.

Az alábbiakban a terepmunka során beazonosított négy típust ismertetem. Ezek a következők: (1) a hagyományos női szerepek és középosztályi aspirációk szolgálatában álló, (2) a szakmai és anyagi gyarapodást elősegítő, (3) az adminisztratív és jogi korlátok szülte, valamint (4) a marginális munkapiaci státusért felelős részmunka.

Részmunkaidő a hagyományos női szerepek és a középosztályi aspirációk metszéspontjában

Statisztikailag nem reprezentatív mintánk egyik legnépesebb csoportját alkotják, és egyike a két, leginkább *akaratlagosnak tekinthető* típusnak. A narratíva lényege röviden, hogy az érintett nők a rövidebb munkaidőt voltaképpen *eszköznek* tekintik egy olyan életstílus elérésében és megvalósításában, amely értelmezésük szerint középosztályinak tekinthető. A középosztályhoz tartozás – a szó maga – egyetlen interjúban sem hangzott el, a beszélgetés során azonban

felsorakoztattak egy sor olyan, elsősorban életmódelemet, amely pozitív, társadalmi mobilitással asszociálható konnotációval bírt. A részidős munkát ezek a nők és családok „megengedhetik maguknak", az így keletkezett szabadidőt pedig a hagyományos női szerepek betöltésének, a fogyasztásnak, valamint a társadalmi státus megőrzésének vagy erősítésének szentelik. Ez egyszersmind arra is lehetőséget teremt, hogy a hagyományos női szerepelvárások szerint éljenek.

Ezzel a típusú narratívával kisgyermeket nevelő, házasságban vagy partnerkapcsolatban élő nőkkel készült interjúkban lehetett találkozni. Jellemzően teljes munkaidős állások helyett választották ezt a foglalkoztatási formát, továbbá leggyakrabban nem a marginálisabbnak számító napi 4 vagy annál rövidebb munkaidőt (Jenkins 2004), hanem inkább a napi 6-7 órás beosztást preferálják.

> „Amikor jöttem vissza, akkor én azt előzetesen egyeztettem a HR-rel, hogy ha van rá mód, akkor én ebben a 6 órában szeretnék visszajönni. A 4 órának, megmondom őszintén, sok értelmét nem látom, tehát nem tartom kivitelezhetőnek egy ilyen cégnél, hogy lenne olyan munkakör, amit 4 órában lehet végezni, folytatni, hacsak nem tényleg valamiféle adatrögzítő munkakör. A 6 óra meg minden szempontból nekem jónak tűnik." (40 éves, 3 gyermekes, diplomás nő, Budapest)

Középosztályi vagy alsó középosztályi családi hátterük nem meglepő, hiszen akaratlagosan csak olyan személyek választhatnak részidős munkát, akik valamely családtagjuk révén többletforrásokkal rendelkeznek. Legtöbbjük beszámolójában és érvelésében megjelenik a holland példára való hivatkozás, amelyet mérvadónak és követendőnek tartanak, az

ugyanis lehetővé teszi a fizetett munkavállalás mellett a tradicionális anyai és feleségi szerepek megőrzését is.

> „Hollandiában, Amszterdamban a nőknek a 90 százaléka így dolgozik család alapítás után ugye, részmunkaidőben. Ott meg tudják oldani, itt nem, és ott a nők elvállalják kevesebb pénzért is, itt is elvállalnák, csak hát ugye nem adnak rá lehetőséget, de még olyanba se, hogy mondjuk váltott műszak, hogy egyik héten, nem tudom, 8-tól 2-ig van az egyik fele, és akkor mondjuk 2-től 8-ig a másik fele. Mert ezt még így, meg amúgy is meg lehetne oldani, de hát még ezt sem engedik." (34 éves, 2 gyermekes, középfokú végzettségű nő, Budapest)

Bár nemcsak ez, hanem a szakmai és anyagi motivációval vállalt részmunkaidő is akaratlagos, utóbbitól az különbözteti meg, amiről a megkérdezett nők az interjúk során beszéltek. A részidős munka melletti döntés az első esetben a család igényeihez igazodott, és ezt tükrözik azok a toposzok is, amelyek leggyakrabban ebben a narratívában előfordulnak.

A *gyermekek igényei* mindegyik interjú központi témáját képezi, ezek kielégítése pedig nagyrészt elválaszthatatlan a tradicionális anyai szerepkörtől; gyakori motívumként vissza-visszatért az interjúkban a bölcsődébe/óvodába nem elsőként beadott és onnan nem utolsóként elhozott gyermek képe:

> „És a 6 óra, az pont egy olyan munkarend, ami utazással együtt kitölti ezt az óvodai ottlétet, tehát, hogy nem utolsóként hozom el, de ugyanakkor még délután is ott van, és úgy még tud játszani a többiekkel, és reggel sem az van, hogy hajnal ban kelünk, hogy én beérjek munkába." (40 éves, 3 gyermekes, diplomás nő, Budapest)

A *„lassú élet" dicsérete* gyakori és meghatározó toposza annak az értelmezési keretnek, amely az anya rövidebb munkaidejét a családi igényekre vezeti vissza – ez pedig határozottan és ismételten olyan életmódbeli tartozéka és jellemzője a középosztályi létnek, ami egyben világos választóvonal is az alsóbb és felsőbb társadalmi státusúak között. Az életminőség nem kizárólagosan annak anyagi vonatkozásán múlik, bár nyilvánvalóan a kertvárosi lét elválaszthatatlan attól. A gyermekekre fordított figyelem, fejlesztésük mind a jelenben, mind pedig a jövőben kihat a család, majd az ő személyes életmódjukra is.

> „[…] De ez a 6 órás munkaidő ez így megmaradt, ez a saját életem szempontjából még azért is plusz jó, mert mi Pilis…-n lakunk, tehát nagyon sokat töltünk utazással egy nap. És például nem vették fel őket óvodába ott helyben, mert hely hiány miatt, ismerjük az állapotokat […] Tehát akkor úgy jártunk, hogy reggel oda be őket oviba, aztán … akkor 3-kor elvileg, vagy fél 4-kor végzek, és akkor mentem értük oviba, és akkor úgy mentünk még haza, tehát 5 körül értünk haza minden nap. Nekem személy szerint nincs problémám az autózással, meg az autó ban töltött idővel, és a gyerekeknek sem volt, azóta sincsen, tehát azt az időt is el lehet hasznosan tölteni, nagyon is. Viszont, hogyha 5 óráig kellett volna dolgoznom minden nap, akkor azért ez jelentősen rontotta volna, főleg a gyerekeim életminőségét szerintem, nyilván az enyémet is, de így, hogy ők nem voltak reggel, csak 8-tól mondjuk fél 4-ig oviban, nem 5-ig, csak fél 4-ig, és utána még elmehet- tek úszásra, vagy bárhova, mert én ráértem elvinni őket, ez így nagyon sok, sokat adott a családunknak szerintem." (38 éves, 2 gyermekes, diplomás nő, Budapest agglomerációja)

Az idő jelentésének transzformációja ez: a részmunkaidős tapasztalatokkal rendelkező dolgozók sokszor és sokféleképpen beszámolnak arról, hogy munkáltatói perspektívából a munkára fordított idő biztos és gyakori mutatója az alkalmazott elkötelezettségének és motiváltságának, ez pedig hátrányosan érinti a részidős dolgozókat és az ő megítélésüket. Valójában ennek az időnek a „visszaigénylése", és a saját, illetve a magánszféra javára történő fordítása történik meg ebben a típusú narratívában. Az különbözteti meg – ebben a kontextusban – a középosztályi vagy középosztályi aspirációkkal rendelkezőket az alsóbb társadalmi státusúaktól, hogy *idejük van* a fenti dolgokra: a magánszférára, és lényegében az életminőségjavító tevékenységekre:

> „Nem kell munkából kiesni, mert még az első betegségeket letudjuk így a szabadságból, meg gondoltam, hogy majd akkor végre járok úszni meg ilyenek, amíg ők bölcsiben vannak." (39 éves, 3 gyermekes, diplomás nő, Budapest)

A narratívának fontos jellemzője és toposza a hagyományos nemi szerephez való ragaszkodás: ez megmutatkozik a gyermekekről való gondoskodás kizárólagos igényében („végülis nem azért szültem őket, hogy más lássa őket fejlődni"), a háztartás iránt érzett felelősségben. Emel lett azonban fontos a kifelé mutató funkciója is a részidős munkának: szerepet játszik a család társadalmi hierarchiában történő elhelyezésében. Egyrészt a részidőben dolgozó feleségek „költséget" vagy legalábbis kieső jövedelmet jelentenek a család számára, amelyet csak a partner adott bérszintje mellett lehet vállalni, másrészt viszont a felszabaduló időben a feleség és anya gyakran fogyaszt, többnyire szabadidős és életminőség-

javító szolgáltatásokat (a gyermekek fej- lesztése, délutáni órák, sport stb.). Az anyagi javak, valamint az iskolázottság alapján is a középosztályhoz tartozó családok mellett a munkásosztály tagjai vagy a rutin fehérgalléros munkát végző nők körében talán még jobban felértékelődik az a típusú szimbolikus fogyasztás, amelynek elsődleges terepe egyrészt az otthon (Collins 2003), másrészt pedig a szabadidő és a gyermeknek nyújtott képzések és fejlesztések. Ez a fogyasztás státusmegőrző vagy alsóbb státusúak esetén mobilitási funkcióval bír.

Azok a nők, akik a részidős munkavállalásukat a hagyományos szerepek, valamint a társadalmi mobilitás szolgálatába állítják, az interjúk során ritkábban és rövidebben beszélnek a munka tartalmáról, illetve a munkának más jelentést tulajdonítanak. A munka inkább olyan kontextusban válik érdekessé, hogy végezhető-e rövidebb időben. Másodlagosak a közép- vagy hosszú távú szakmai fejlődés szempontjai. Gyakrabban is számolnak be a nők a munka terén kötött kompromisszumról: az elsődleges az volt, hogy 6 órás állást találjanak. Nem célom e tanulmányban felvázolni a rugalmas foglalkoztatás munkavállaló által fizetett költségeit, megelégszem mindössze annak jelzésével, hogy az interjúalanyok említést tettek azokról az alig látható kényszerekről, amelyek szintén szerepet kapnak a választásban: bölcsődék hiánya, tradicionális elvárások. E nők egy részének döntését az a dilemma is megnehezíti, amit hagyományos és emancipációs modellnek is hívhatunk: legtöbben reflektálnak is arra, hogy a részidős munka csökkenti a szakmai önmegvalósítás esélyét. Ezt a dilemmát egymásnak ellentmondó elvárások is táplálják: bizonyos esetekben a munkáltató jelzi azt, hogy nem kielégítő a

napi 4-6 órás munka, máskor meg ellenkezőleg, a család részéről jön az igény a teljes munkaidős állásvállalásra:

> „[…] Mert úgy terveztük ugye, hogy 8 óra lesz nyártól, ebben tavaly megegyeztünk, bár akkor nekem már voltak fenntartásaim, ugye most már így fű alatt azért mondom, hogy nem szeretnék 8 órába visszamenni, de azt se akarom, hogy lustának, vagy nem tudom, minek gondoljon. *A férjed?* Igen, vagy kevésbé terhelhetőnek, úgyhogy van, egyfajta ilyen ego. […] Most akkor, lehet, hogy én magammal vívódom, hogy ez most azért 6 óra, mert kényelmesebb, vagy azért, hogy a gyerekekkel legyek még 2 órát. ” (35 éves, 2 gyermekes, diplomás nő, Budapest)

A szakmai vagy anyagi gyarapodást elősegítő részmunkaidő

A második típusú narratíva bizonyos elemeiben élesen elkülönül az előzőtől, vannak viszont olyan interjúk, amelyekben keveredik a két narratíva. Mégis, a kettő közötti leglényegesebb különbséget úgy fogalmazhatnánk meg, hogy míg az előző esetben a nők azzal érvelnek, hogy mi készteti őket a napi 8 óra lefaragására, azaz *„mi vonzza őket korábban haza”*, a második esetben az interjúk arról szólnak, hogy *„miért vannak a munkaerőpiacon, amikor otthon is lehetnének”*. Ha nem állna rendelkezésre részidős állás, előbbiek teljes munkaidőben dolgoznának, utóbbiak pedig – tipikusan – inaktívak maradnának, legalábbis ideiglenesen. Könnyen belátha- tó, hogy miért beszélnek az előzőek legtöbbet az otthonról és otthoni szerepeikről, míg utóbbi ak sokat és részletesen a munkahelyükről és az ott végzett munkájukról.

A második típusú narratívát felépítő interjúalanyok között azonban nem csak olyanokat találunk, akik szakmai

önmegvalósítási szándékkal keresnek részidős állást. Leginkább a következő élethelyzetben levő nők sorolhatók ide: kisgyermekes anyák, akik az adott országban kivehető leghosszabb gyermeknevelési szabadságnál rövidebb ideig maradnak otthon, vagy már az otthonlét alatt is dolgoznak szakmai vagy anyagi megfontolásból. Ide tartoznak azonban azok is, akiket a szakirodalom rendszerint önálló esetnek tekint: a munkaerőpiacra be-, vagy onnan kilépni készülők – diákok, egyetemi hallgatók és nyugdíjasok vagy nyugdíjas korú személyek –, akik a részidős állással éppen ezt az átmenetet kívánják áthidalni. E döntés mögött is állhatnak anyagi, de karrier-megfontolások is. Ezt a kettősséget szemléltetik az alábbi interjúidézetek is:

> „A családban elfogadták, szerintem inkább a barátok között sokan, pláne, hogy Z. koraszülött, sokan elítéltek ezért, és sokszor negatívumot éreztem a megnyilvánulásaikból, megjegyzéseikből. Hogy miért megyek én vissza? Igazából nem vagyok anyagilag rászorulva. És megmondtam, hogy azért, mert én a nyelvekből élek, és már eleve az, hogy másfél évig meg se szólalok angolul, az rengeteget számít, olaszul meg pláne. De mindkét nyelvet nekem nyilván észben kell tartanom.” (36 éves, 2 gyermekes, diplomás, nő, Budapest agglomerációja)

> „Én 4 órában jöttem vissza. Az nagyon fontos volt, hogy visszajöjjek dolgozni, a férjem vállalkozó, és nagyon nehéz éveink voltak most így 2008 után: elmentem GYED-re és jött a krach is, volt 1 év teljes szerződés, minden nélkül. És akkor volt az én GYED-em, meg a kis lakásom bérleti díja. És a férjemnek a Széchenyi Kártyája, ez hatalmas űröket hagyott maga után. Ez 2010-ben volt. 2011-ben nagyon fontos volt, hogy visszajöjjek.

> Elég jó pénzzel mentem el, úgyhogy a fél pénz sem volt annyira rossz.“ (38 éves, 1 gyermekes, diplomás nő, Budapest)

> „Ezt én nagyon pozitív dologként éltem meg, mert ... hogy is mondjam, na gyon szerettem foglalkozni a gyermekemmel, rengeteget is foglalkoztam vele, de azért, amikor ő aludt, és el volt látva a háztartás annyira, hogy mondjuk volt ebéd, akkor nekem már nagy szükségem volt arra, hogy valami szellemi munkát is végezzek. S akkor ez így nagyon jól jött. Mondjuk ezért a munkáért én nagyon-nagyon keveset kaptam, de az megint másodlagos téma. 350 lejt havonta. Ez inkább csak szimbolikus.” (38 éves, 3 gyermekes, diplomás nő, Kolozsvár)

A részmunka – különösen, amikor karrierrel kapcsolatos szempontok állnak a döntés alapjánál – tipikusan egy hosszabb távú stratégia része. Elsőként, a leggyakrabban említett érv a gyermeket nevelő nő munkapiaci marginalizálódásának megelőzése. A hosszú gyermeknevelési szabadság csökkenti a visszailleszkedés esélyeit, a részidőt így sok nő éppen a hátrányok leküzdésében látja hasznosnak. A munka világából való tartós kikerülés nemcsak a szakirodalom által számon tartott ún. „készségsorvadáshoz” („skill atrophy”) vezet (Roos & Gatta 1999: 107), hanem a habitus tekintetében is eltávolítja a nőt a munkahelyen elvárt normától:

> „Én alapvetően azt gondoltam már mielőtt elmentem szülni, hogy én nem akarok három évet otthon maradni a gyerekkel, ez volt az elképzelésem, hogy mindenképpen előbb vissza akarok menni dolgozni. Aztán úgy fél év után éreztem, hogy ezzel így baj lesz, hogy én csak otthon vagyok, és semmit se csinálok. […] A három év otthonmaradás elképzelhetetlen, még ez, ennyi év kiesés is megnehezítette a visszakerülésemet, a koncentrációkészségem. Nem gondolom, hogy a gyermeknek

jobb lett volna, ha én magam frusztrált vagyok. Én annyira örülök a gyerekemnek, miután munka után hazaérek, hogy jobb kedvvel tudok vele időt tölteni, mint ez a barátnőm, akinek 3 diplomája van, de 5 éve otthon van. Agyontanulta magát, de alig tud visszamenni a munkaerőpiacra, mert 5 év alatt elavult a tudása." (36 éves, 2 gyermekes, diplomás nő, Budapest)

Glass és Fodor is leírja – a pénzügyi szektorra vonatkoztatva, de minden bizonnyal annál általánosabban jelen levő –, az általuk „anyasági szankcióknak" („motherhood penalties") nevezett kizárási mechanizmust, amely révén a munkáltatók vélt vagy valós, anyasággal kapcsolatos képzetek miatt eleve kizárják a termékeny korban levő nőket a felelős pozíciókból (Glass & Fodor 2011). Az anyákkal mint „megbízhatatlan munkaerővel" kapcsolatos reprezentációk tehát a munkaügyi viszonyok mindkét oldalán megjelennek, és ezek káros hatásának csökkentését sokan az átmeneti részidős munkával vélik megvalósítani. A részmunkaidő alkalmas a fegyelmezett, hatékony munkától „elszokott" nő „fegyelmezésére", a rutin ismételt kialakítására, de arra is lehetőséget ad, hogy a közösségbe kerülő gyermek elkerülhetetlen betegségeit könnyebben át lehessen vészelni, komolyabb munkahelyi presztízsvesztés nélkül. Vagyis az átmeneti részidő a majdani „alkalmazhatóság" javítását célozza.

„Kell a fokozatosság a visszakerülésben is, és én ezt tudtam. Itthon már kezdtem „elhülyülni". Ez végre egy nemzetközi projekt volt, ahol írhattam, prezentálhattam angolul, ráadásul a gyermekkel sem ment volna azonnal az, hogy napi tíz órára elszakadunk egymástól." (35 éves, 2 gyermekes, diplomás nő, Budapest)

A szakmai aspirációk és anyagi motivációk kettőssége nemcsak a teljes rendelkezésre álló gyermeknevelési szabadságot ki nem töltő nők, hanem a hallgatók és nyugdíjasok döntését is meghatározza, azaz jelen van a pályaív két végpontján is. Erről számolt be az a doktorandus hallgató is, aki nyelvtudását akarta kamatoztatni egy call center spanyol ügyfelekkel foglalkozó egységében:

> „Védés után szeretnék Spanyolországba menni, mert egy természettudományi doktorival itt nem tudok sokra menni. Spanyolul viszont én csak autodidakta módon tanultam meg, és úgy éreztem, edzésre van szükségem. Ezt legkönnyebben spanyol ügyfelekkel való beszélgetés révén lehet megtenni. Meg persze a pénz is jól jön. Teljesen magam osztom be, hogy a napi 4 órát mikor dolgozom le, ez az órák és az óratartás mellett is belefér." (23 éves, gyermektelen doktori hallgató, Kolozsvár)

A nyugdíjas vagy nyugdíjas korú nők körében alkalmazott egyik stratégia az, hogy a végleges kilépést megelőzi a részidős munka, ennek pedig nemcsak anyagi, hanem szakmai és szociális- társas indítékai is vannak.

> „Csak én is úgy vagyok vele, hogy tényleg, mikor eljöttem nyugdíjba, már úgy éreztem, hogy már nem sok van vissza, valahogy le voltam törve, de nem tudom már megmagyarázni, hogy miért. És végül is ez csak pár napig volt, és akkor utána minden, mintha nem történt volna semmi se, úgyhogy így vagyok. De, és most meg úgy érzem, hogy, hogy szóval […] azért jó, hogy az ember valahogy kimozdul, már, hogy közösségbe van, vagy mit tudom én. […] Hát most vagyok 61, és 62 éves koromtól, akkor kapom meg az özvegyit, és akkor avval ki tudom egészíteni a nyugdíjamat. Hát a gyerekeket kell

segíteni”. (61 éves, általános iskolai végzettségű nő, Székesfehérvár)

A részmunkával asszociált egyik lehetséges „felforgató”, „újraértelmező” hatás ennek a narratívának a keretében fedezhető fel leggyakrabban, nevezetesen a családon belüli munkamegosztás újratárgyalása és egyenlőbb elosztása. Ez nagy mértékben összecseng Warren és Walters eredményeivel, akik szintén azt állapították meg, hogy az inaktivitás helyett választott részidős munka nagyobb valószínűséggel javítja a nők családon belüli alkupozícióját, mint a teljes munkaidőt felváltó részmunka (Warren & Walters 1998). Ez nem mindig a nő explicit stratégiájának és törekvéseinek az eredménye, valamint nem is feltétlenül jelenti a férfi aktívabb részvételét a háztartásban, hanem kimerül a nő segítségeként felfogott, sokszor az ő fizetéséből finanszírozott bejárónőben, bébiszitterben.

> „Aztán utána szereztem egy takarítónőt, mert azt mondtam, hogy nem szeretnék szombaton 10-től du. 4-ig takarítani, meg mosni, hanem elég a mosás. Pénteken jött egy takarítónő és helyette szombaton elmentünk kirándulni meg ilyesmi. Amíg otthon voltam, én ezt csináltam, s amióta visszajöttem 6 órában, megint jön a takarítónő heti egy alkalommal. Így is kétnaponta porszívózok, ahol éppen kell. De hogy elejétől végigcsináljam, végigtakarítsam… […] Azt gondoltam, hogy ke- resek annyit, hogy én nekem megéri ez a pénz, a nyugalmamért, hogy tisztaság legyen otthon, s akkor azt az időt a családomra tudom fordítani.” (35 éves, 2 gyermekes, diplomás nő, Budapest agglomerációja)

A kutatás során beazonosított narratívák első két típusa tekinthető tehát akaratlagosnak, legalábbis döntő részben.

Mindkettőre jellemző az, hogy a megkérdezett nők mindent egybevetve *olyan lehetőségként* tekintettek a részmunkára, amely a legkevesebb kompromisszummal és lemondással teszi lehetővé a különféle szerepek összeegyeztetését. Makrotársadalmi perspektívából, kizárólag az adott narratív keretben mozgó nők szociodemográfiai státusának irányából a legkézenfekvőbb a motivációkról pusztán annyit mondani, hogy a választás mögött e sajátosan nőinek tartott szempont, a munka és család összeegyeztetése áll. Valóban, ez az olvasat köszön vissza a nyilvános diskurzusokból is: a részidős állások számának növelését sürgető szakemberek és politikusok sajátosan női problémának tartják a különféle szerepek összeegyeztetését, kijelölve egyúttal azt a legitim keretet, amelyben az érintett nők elgondolhatják saját munkavállalási stratégiájukat. Más szóval, a társadalom által kijelölt normatív szerep megkerülhetetlenné teszi, hogy (családos) nők munkával kapcsolatos döntéseiket csak a magánélet–munka egyensúly lencséjén keresztül lássák, és csak e törekvések részeként tudják elképzelni és elmesélni. Az interjúk viszont arra világítanak rá, hogy megjelenik ezeknek a narratíváknak egy részében egy olyan markáns irányvonal, amely nem kérdőjelezi ugyan meg azt, hogy a két szféra összeegyeztetése megkerülhetetlen feladata a nőknek, mégis a munkáról önmagáért, a szakmai vagy anya gi szempontoknak alárendelten beszélnek.

Egészségügyi, adminisztratív és/vagy jogi korlátok közé szorított részmunkaidő

A kényszer szülte részidős foglalkoztatás az esetek zömében marginális munkapiaci pozíciót eredményez. A

kényszer többféle lehet; a harmadik típusú narratívát azokban az interjúkban építették fel, amelyeket korlátozott munkaképességű vagy valamilyen okból teljes munkaidős állást vállalni nem tudó nőkkel készítettem. Ez a korlát tehát a munkavállaló személyéhez kötött: a testéhez (egészségi állapotához) vagy ahhoz a bürokratikus környezethez, amely a munkavállalást szabályozza. A következő, utolsó típus szintén kényszer-részmunka, mert a munkavállaló minden törekvése ellenére elérhetetlen számára a teljes idejű foglalkoztatás. Ez magának a munkaerőpiacnak a szerkezetéből, valamint az egyén társadalmi struktúrában elfoglalt helyéből fakad.

Az interjúk lehetőséget adtak – ha nem is az összes, de – a leggyakoribb, legtipikusabb esetek feltérképezésére. Nem meglepő, hogy a magyar és a román szociális és foglalkoztatáspolitikai rendszerek közötti apró eltérések ellenére sok hasonló helyzettel találkoztam. Magyarországon terepmunkám idején a gyermek harmadik évében folyósított gyermekgondozási segély (GYES) mellett legfeljebb heti 30 órában lehetett dolgozni. Beteg, rokkant családtag hivatalos gondozója, aki ezért javadalmazásban is részesül, mindkét országban csak részmunkaidőben dolgozhat. Végül, a megváltozott munkaképességű emberek, amennyiben járadékban is részesülnek, szintén csak részidős állást vállalhatnak.

A rokkantság vagy betegség lehet átmeneti vagy végleges, a teljes munkaidős foglalkoztatás legfőbb akadálya azonban nem is mindig a munkavállaló egészségi állapota, hanem azok a jogszabályok, amelyeknek értelmében állami támogatás csak részidős állás mellett vehető igénybe. A járadék azonban minden megkérdezett nő esetében a biztonsággal és a

kiszámíthatósággal egyenértékű, amiről senki nem mondana le csak azért, hogy teljes állásban dolgozhasson.

> „Per pillanat meg kényszerűségből dolgozom 4 órában, mert megváltozott munkaképességű vagyok, és csak 4 órát vállalhatok, mert máskülönben, hát sajnos elveszítem a járulékomat, és azt nem szeretném. Tehát a biztos pontért, a bizonytalant nem, mert ugye a mai világba bármikor kirúghatják az embert, főleg akkor, amikor utoljára jött, hát egyértelmű, hogy azok mennek a leghamarabb el, tehát az ember ragaszkodik még ahhoz, hogy az, ami biztos pont, az maradjon is meg." (49 éves, főiskolai diplomás nő, Budapest)

A munka tartalma mindegyik esetben másodlagos jelentőségű, a munkavállalás kizárólagos szempontja, hogy napi 4-6 órát kelljen dolgozni.

> „Hát nekem a részmunkaidőt tulajdonképpen kényszerből kellett vállalnom, tehát én rendes 8 órásban voltam foglalkoztatva, és 2010-ben volt egy súlyos gerincműtétem, ami után nem gyógyultam föl teljesen, és ezért nem tudtam, nem tudok a továbbiakban 8 órás ülőmunkát, se állómunkát végezni. Tehát tulajdonképpen egy ilyen egészségügyi rokkantság miatt kellett aztán a 4 órát vállalnom, de nagyon rendes volt a cégem, mert ugye én, le is, tehát rokkantosíthattam volna magamat, viszont kiszámoltam, hogy sokkal rosszabbul járok, tehát mindenképpen itt pró- báltam a cégnél maradni." (54 éves, diplomás nő, Budapest)

Beteg vagy rokkant rokon vagy 0–3 éves korú kisgyermek gondozása mellett legfeljebb szintén részidőben lehet dolgozni. Különösen az anyasági ellátások esetében ez abból a paternalisztikus szemléletből fakad, amely biztosítani szeretné, hogy a gondoskodásért „megfizetett" nők valóban eleget tesznek

vállalt feladataiknak: így kapcsolódik össze a nemekkel felruházott, nőies gondoskodás eszméje a szintén nőies rugalmas munkavégzéssel (Delsen 1998, Jenkins 2004).

A jogi-adminisztratív, valamint egészségügyi akadályokba ütköző részidős narratíva abban különbözik leginkább a következő, marginális típustól, hogy előbbi a foglalkozási szerkezet teljes vertikumán előfordul: általános iskolai végzettséggel rendelkező nők körében éppúgy, mint diplomások körében. Egyik legmeghatározóbb jellegzetessége – és ebben az első, hagyományos nemi szerepekkel és középosztályi aspirációkkal összefüggő narratívával mutat közös jegyeket – a szaktudás leértékelődése. Tekintettel arra, hogy a munkavállalás szinte kizárólag annak a szempontnak rendelődik alá, hogy azt részidőben lehessen vállalni, az ebben a helyzetben levő nők általában a bizonytalanabb, rosszul fizetett szolgáltató szektorban vagy ún. támogató munkakörökben koncentrálódnak.

> „Betegápolás mellett vagyok kénytelen ezt csinálni, és ott csak 4 óra engedélyezett, úgyhogy hát azért vállaltam teljesen mást, mint ami a foglalkozásom, mert, hogy ez itt helyben van, és a beteg férjemhez bármikor haza tudok jönni, hogyha gond van. Igazából szeretem, na most jó, hogy kényszerűség, de ehhez a körül- ményhez viszonyítva szeretem. Úgyhogy tulajdonképpen ennyi, a kényszer vitt rá, hogy ezt vállaljam. […] Egy óvodában takarítok, mosogatok, semmi köze a végzettségemhez, meg a szakmámhoz, de hát ez adódott itt helyben. *És mi az ön végzettsége?* HR-es vagyok, személyügyi gazdálkodó és fejlesztő, de nem tudtam elhelyezkedni, úgyhogy, szerettem volna nagyon szakmán belül dolgozni, de hát ez nem jött össze, és adódott ez a lehetőség itt helyben, ezért elvállaltam.” (60 éves, érettségizett nő, Budapest agglomerációja)

A formálisan otthonukban gondozási feladatot ellátó, valamint az átmenetileg vagy tartósan korlátozott munkaképességű nők egyik közös munkavállalói tapasztalata a bizonytalanság és az alacsony státus. Mindez leginkább abból fakad, hogy ezek az állások rendszerint a másodlagos munkapiacon találhatók (Tilly 1992). Az interjúkból két tipikus helyzet körvonalazódott, mint ami nagy valószínűséggel együtt jár ezzel az élethelyzettel és munkapiaci státussal. Egyik esetben a munkavállaló olyan *ún.* részidős vagy rugalmas „enklávéba" kerül, amelyből nagyon ne héz kijutni. Ez lényegében annyit jelent, hogy a szervezet vagy annak valamely egysége szinte kizárólag részidős munkaerőt alkalmaz. Ez értelemszerűen megnehezíti annak a „híd-szerepnek" a megvalósulását, amelyet a közgazdaságtani szemlélet az atipikus foglalkoztatáshoz rendel.

> „[Á]llítólag, azt hiszem, van egy olyan törvény, vagy már lehet, hogy csak a cégen belül van olyan törvény, hogy 8 órásokat már nem vesznek föl, csak részmunkaidős 6 órást. Csak az üzletvezető, illetve a helyettesek dolgoznak 8 órában, az összes pénztáros mind 6 órában dolgozik. […] Mivel, hogy már lassan közeledik az idő, ugye lejár a GYES-em, mindenképp meg kell kérdezzem, hogy átvesz nek-e 8 órába, vagy nem. *Hogy látja, van erre esélye?* Szerintem nincs. […] *És akkor az összes munkatársnője részmunkaidős?* Az összes kolléganőm, aki eladó, tehát aki eladó-pénztáros, az mind 6 órában van, így van, csak az üzletvezető, illet ve a helyettes, és az első eladó, ők vannak csak 8 órába'." (32 éves, 1 gyermekes, érettségizett nő, Vecsés)

A második esetben a részidős dolgozó egy nagyobb egységbe integráltan dolgozik, munkatársai pedig teljes időben fejtik ki tevékenységüket. Az alábbi interjúidézetek jól

szemléltetik azt, hogy ez a helyzet a munkatársi közösségbe való integrálódást nehezítheti meg, adott esetben akár marginalizációhoz is vezethet. Mi több, az előlépést nemcsak a kollégák viszonyulása, hanem a munkarend vállalati logikához való nehézkes illeszkedése is nehezíti:

> „Azért figyelik, hogy mennyit van bent az ember. […] És azért mindig elérhe tő vagyok, tehát én arra nagyon vigyázok, hogy bármikor, bárki, bármit kér, ha nem is vagyok bent, elérhető legyek, és ha benn vagyok, akkor is azért, tehát igyekszem, azért láthatónak kell lenni, tehát akkor is az embernek kell egy, az hogy látható legyen. A munkájában is, hogy bent van, dolgozik, tehát ezek fontos dolgok, hogy a többiek is lássák azt, hogy na ez nem csak itt van, és 4 órában csak a lábát lógatja, hanem igenis ezt csinálja, azt csinálja. Én igyekszem a többieknek is, mindenkinek segíteni, tehát, hogy, hogy érezzék azt, hogy engem nem csak így, kvázi a főnök letett oda, hanem, hogy úgy amit csinálok, az végül is hasznos, és azt hiszem, hogy ezért, most már úgy kezdik elfogadni. […] Tehát mondjuk ilyen hátrányai, azért vannak, hogy az ember nincs mindenben úgy benne teljesen. És hát azért nem is kezelik úgy, mint egy teljes munkaidős munkatársat. Tehát mondjuk, rám bíznak feladatokat, de csak részfeladatokat. Tehát én csak besegítek ide-oda, de úgy, hogy effektív egy feladatot úgy rámbízzanak, azt már nem tudnám, mert ahhoz viszont teljes menedzselés kell, tehát azt mondjuk, már nem működik. Tehát én nekem, ilyen szempontból én úgymond ilyen bedolgozó vagyok ide-oda." (46 éves, diplomás nő, Budapest)

A fenti jellemzők és idézetek természetesen nem alkotnak teljes és kimerítő képet a gondoskodó státus mellé rendelt részidősök helyzetéről. Célom nem is ez volt, hanem leírni a terepmunka során készített interjúanyagok alapján azt, hogy milyen toposzok tartoznak ehhez a narratívához. Közös

jellemzői alapján *a szaktudás leértékelődésének* a narratívája is lehetne. Mindezek viszont nem jelentik azt, hogy a kép teljesen egysíkú lenne: ellenkezőleg, az interjúk zömében az is elhangzik, hogy fontos az a jövedelem, amelyre így tesznek szert, más esetben pedig e munkák nem elhanyagolható érdeme a társadalmi kötelékek megőrzésében játszott szerep. Ez a narratíva végül lényegében nem érinti a magánszférában kialakult erőviszonyokat és munkamegosztást. Rákérdezésre viszont kiderült, ez a munka nem hordoz semmilyen emancipációs jelentést, és nem célja a hagyományos nemi szerepek újragondolása.

A marginális munkapiaci státus narratívája

A négy narratívatípus közül lényegében az egyedüli, amely tereptapasztalatom szerint nagy va lószínűséggel férfiak körében is előfordul; az alacsony iskolázottság ugyanis mindkét nemnél jelentősen rontja az elsődleges munkapiacon való elhelyezkedés esélyét. Statisztikailag persze a diplomások körében sem ismeretlen a teljes munkaidős alkalmazás lehetetlensége. Ez a narratíva viszont elsődlegesen a dolgozó szegénységben élők körében bontakozott ki, akik részidős tapasztalataikról úgy beszéltek, hogy azok több ponton a társadalmi életben megélt marginalitás egyéb élményeivel kapcsolódtak össze.

A munkapiaci státus központi eleme a *kiszolgáltatottság*, erről tanúskodnak az alábbi interjúidézetek:

> „Nem választottam, 4 órában volt meghirdetve a munka, de minimum 6 órát kellett benn lenni, és a 4 óra volt a bejelentett. *És a többi kettő?* Az volt a vicc benne, hogy az alapdíjunk az volt 12 000 forint a 4 órára, ami tök jó, persze, mert … *Mennyi időre?*

> 1 hétre, szóval ilyen heti fizetés volt elszámolva, persze havonta fizettek, az összes többi az teljesítményarányos juttatás, illetve bérezés volt. Úgyhogy volt olyan hónap, hogy a havi nem érte el a 60 000 forintot mert hát, ha nincs, akkor az ember abból nem tud … csinálni. Tehát mondom, annak ellenére 8–10 órákat voltunk bent egy páran, akik voltunk olyan idióták, hogy bennmaradtunk. *Hogy kihozzátok a teljesítményt?* Igen, hogy valami fizetésünk is legyen, ne csak a bérletet vegyük meg a fizetésből. Úgyhogy, hát nem jött össze.” (39 éves, 1 gyermekes, érettségizett nő, Budapest)

A munkaerőpiaci kiszolgáltatottság több dimenzióban is megjelenik. Közös eleme az ebben a narratívában elmesélt tapasztalatoknak a saját munkavállalói útja fölötti kontroll, illetve a valódi döntési lehetőségek hiánya. Az atipikus foglalkoztatásra jellemző magas fluktuáció, melyről sok elemzés számot ad (l. pl. Hárs 2012), az egyéni tapasztalatok szintjén egyfajta „hányattatás-történetként” jelenik meg:

> „Na most ez a 4 év alatt, én elkezdtem 4 órába’, mint konyhás dolgoztam, utána 6 órás lettem mondván, hogy segítsem ki a pedagógusokat konyha után. Utána legyek 8 órás csak a csoportba’, akkor 8 hónapot voltam 8 órás, utána megint 6 órás voltam. Ez mind-mind azért volt, mert a vállalkozónak így volt jó, neki így kevesebbet kellett fizetnie utánam, semmi másért nem volt, csak ezért. És utána kirakott, mondván, hogy rajtam így tud spórolni, mert csak engem tud kirakni, mint műszaki embert, pedagógust nem tud kirakni, nem teheti meg, és fölvett helyettem – most ezt vagy beírod, vagy nem – kisebbségit, szépen mon dom, aki 2 hónap után nem felelt meg. Na és utána megint visszahívott, hogy most januárba rakott ki, és március elsejével visszahívott, hogy mondván, hogy nem megy nélkülem, mert túl sok mindenhova tudna rakni, és kevesen

> vannak." (51 éves, 3 gyermekes, általános iskolai végzettségű nő, Budapest agglomerációja)

A munkáltatói szempontok kizárólagos érvényesüléséről tanúskodnak az állásinterjúk és az ott alkalmazott stratégiák reprezentációja. Az önéletrajzgyártás, az abba foglalt információk, valamint annak mikéntje éppúgy része az egyén *alkalmazhatóvá* formálásának, mint magának az interjúnak a tartalma. A rugalmasság, rendelkezésre állás és a fegyelmezettség jelentik a legfontosabb tőkét a munkapiacon, e nők tapasztalata mégis az, hogy minden erőfeszítésük elle nére sem válnak „eléggé alkalmazhatóvá".

> „Úgyhogy, ha beírom, mondjuk az önéletrajzomba a gyerekem, az megint nem jó, ha nem írom be, de kiderül, az megint nem jó. Na mindegy, szóval ebbe is belekérdeznek, szokásos kérdés, gyereknek, hogyha beteg, akkor, hogy oldódik meg az ellátása… Nálunk szerencsére anyósomék ugyanúgy XVI. kerületiek, tehát megoldott a dolog, illetve már volt olyan, hogy állásinterjúra elvittem a gyereknek az orvosi papírjait, hogy mennyire nem beteges. Tehát van háromféle önéletrajzom ráadásul, az egyikbe bele van írva a gyerek, a másikba a férjem sincs beleírva, a harmadik az meg a teljes önéletrajz." (39 éves, 1 gyermekes, érettségizett nő, Budapest)

A bér nemcsak nagyságrendjében tükrözi a munkavállaló marginális státusát, hanem abban is eltér a normától, hogy sokan heti vagy akár napi rendszerességgel kapják azt kézhez. Továbbá, az elbocsátás veszélye – bár más narratívákban is megjelenik – akár mint megélt vagy mint lehetséges esemény, nagy mértékben hozzájárul a munka bizonytalanságához. Ez a narratíva az előzőek számtalan elemét nélkülözi. A beszélők tipikusan nem említenek tartalmi részleteket a munkával

kapcsolatban. Míg az első, hagyományos és középosztályi aspirációkat támogató szerepdefiníciónak szerves része – szinte mindegyik interjúban megfogalmazódik – a hatékony munkás képzet: „akinek gyereke van, az sokkal hatékonyabban dolgozik, mert siet. Tehát nem ér rá bent kávézgatni, elmegyek cigizgetni, akkor elmegyek 1 órára ebédelni… Soha nem mentem el 1 órára, sietek azért, hogy el tudjak indulni időben, a gyerekek miatt." Sem így, sem másmilyen módon nem konstruálódik meg a dolgozó én képe. Továbbá a munkavállalás esetlegességének élménye, amelyet a következő interjúidézet is jól szemléltet, hozzájárul ahhoz, hogy a jövőképben egyáltalán ne jelenjék meg a részidős munka híd-jellege: bár szeretnék, ezek a munkavállalók nem tapasztalták azt, hogy számukra az atipikus foglalkoztatás összekötő sze repet töltene be a munkanélküliség vagy inaktivitás és a teljes munkaidős állás között.

> „Az elején 6 órában dolgoztam. Egy idő után 2 helyen dolgoztam, az már összesen 8 óra volt, s volt 3 év, amikor az X cégnél fél normám volt és egy másik cégnél vállaltam egész normát. Ez tartott 2 évig. De ott is megszűnt a válság hatására, le kellett csökkenteniük. Felajánlottak egy 3 órást, de azt mondtam, azt nem érdemes. Az X cégnél 4 óra, egy másik cégnél 3 óra, az csak komplikálja a dolgo kat, inkább visszamentem az X céghez. Na akkor is adtak ott 8 órát. Az viszont csak 2 évet tartott, mert elveszítette a cég az egyik ügyfelét." (52 éves, érettségizett nő, Kolozsvár)

Végül, nem is meglepő, hogy a munka egyéb – korábbról már megismert – konnotációkat sem hordoz: nem az önmegvalósítás terepe, mint ahogy a magánéletben sem hárul rá erőviszony-átrendező (*ún. empowerment-*) szerep. Ez ismét

egybevág Webber és Williams eredményeivel: azokban az esetekben, amikor a részmunka a teljes idejű munkát váltja fel vagy helyet tesíti, nem válik a családi tradicionális munkamegosztás újratárgyalásának eszközévé. Nem csak hogy nem alkalmas rá, de az interjúk tanúsága szerint maguk a nők sem igényelték ezt.

Következtetések

A tanulmány arra vállalkozott, hogy „alulról", vagyis az érintettek individuális perspektívájából törekedjék a részidőben dolgozó nők társadalmi tapasztalatainak megértésére. A kérdésfelvetést egyrészt annak aktualitása – mind a magyar, mind pedig a romániai közvélemény téma iránti érdeklődése – adta, de hozzájárult az is, hogy a dolgozó női identitás a munka és magánélet kihívásai közepette szintén erősen tematizált. Amennyiben az feltételezhető, hogy a rugalmas foglalkoztatás egyre nagyobb teret fog nyerni a rendszerváltó társadalmakban is, a normatívnál – akár átmenetileg, akár tartósan – kevesebbet dolgozó nők olyan narratívákat dolgoznak ki – és válik a társadalommal egyfajta alkufolyamat tárgyává –, amelyekben egyrészt „elmesélhetik" e sajátos munkavállalói státusukat, másrészt pedig önmaguk pozicionálása végett újragondolhatják a korábban egyszerűen elképzelt dolgozó - nem dolgozó dichotómiát.

Összefoglalásul elmondható, hogy bár korábbi vizsgálatok, különösen a mennyiségiek, kialakítottak ugyan egy részidős tipológiát a dolgozó más státusa, valamint az atipikus munkának tulajdonított funkció szerint, látható, hogy a narratívák nem feltétlenül ezt a logikát követik. Az közvetlenül

befolyásolja a szerepdefiníciókat, hogy milyen mértékben határozza meg a kényszer ezt a munkavállalást, ugyanakkor maga a kényszer is sokrétű. Csak a példa kedvéért, míg korábbi kutatások a bölcsődék, óvodák hiányát a nők inaktivitását erősítő kényszertényezőként tartják számon, ez sok interjúban háttérbe szorul, és beépül abba a hagyományos interiorizált nemi szerepbe, amit sok interjúalanyom normatívnak tekintett önmagára nézve.

A narratívák kidolgozottsága alapján olybá tűnik, hogy a legbiztosabb és leglegitimebb értelmezési módja a részmunkának nők esetében a hagyományos nemi szerepek hangsúlyozása. Ez még akkor is így van, ha az interjúkból kiderül, hogy a munka sokféle más jelentést is hordoz: társas kapcsolatokat jelent vagy szakmai távlatokat nyit. Mint minden olyan kategória, amely „a határon van”, és korábbi, magától értetődő dichotómiákat kérdőjelez meg, problema tikus – még ha nem is válik e nők esetében az identitás központi elemévé. Ezt a problematikus jelleget viszont – melyet egyebek mellett jól szemléltet az a már korábban idézett megfogalmazás, amely szerint a férj akár „kisebb tehertételként” is gondolhat a napi 6 órás állásra –, a legtöbb nő a hagyományos nemi szerepek megerősítésével oldja fel. Ez természetesen nem zár le minden dilemmát és nehézséget. Meg kell küzdeni mind a munkahelyen, mind pedig a magánéletben a részidős munka kollégák és főnökök általi elfogadtatásával, a munkahelyi hátrányokkal, de számolni kell a kieső jövedelemmel is. Biztos pontként nagyon sok interjúalany a holland modellhez fordul mint ami biztos fogódzót nyújt az azonosulási lehetőségek terén: a részidőben dolgozó holland nőkről alkotott képzetek megnyugtató

megoldást jelentenek a nők számára megkerülhetetlen munka és magánélet-összeegyeztetés dilemmájára.

Bibliográfia

Blaskó Zs. (2005). Dolgozzanak-e a nők? A magyar lakosság nemi szerepekkel kapcsolatos véleményének változásai 1988–1994–2002. *Demográfia,* 2–3. 159–186.

Collins, R. (2003). A státuszkultúrák termelése és a nők. In A. Wessely (szerk), *A kultúra szociológiája,* 160–173. Osiris – Láthatatlan Kollégium

Delsen, L. (1998). When do men work part-time? In J. O'Reilly & C. Fagan (szerk.), *Part-Time Prospects. An international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim,* 57–76. Routledge

Doudeijns, M. (1998). Are benefits a disincentive to work part-time? In J. O'Reilly & C. Fagan (szerk.), *Part-Time Prospects. An international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim,* 116–136. Routledge.

Drew, E. (1992). The part-time option? Women and part-time work in the European Community. *Women's Studies International Forum, 15*(5-6), 607–614, https://doi.org/10.1016/0277-5395(92)90062-Z

Eurofound (2007). *Report on Part-Time Work in Europe*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

Fodor, É., Glass, C., Kawachi, J., & Popescu, L. (2002). Family policies and gender in Hungary, Poland, and Romania. *Communist and Post-Communist Studies, 35*(4), 475–490. https://doi.org/10.1016/S0967-067X(02)00030-2

Geambaşu R. (2009). Nemek közötti egyenlőtlenségek Erdélyben és Magyarországon a 21–44 év közötti népesség körében. In Zs. Spéder (szerk.), *Párhuzamok. Anyaországi és erdélyi magyarok a századfordulón,* 241–272. KSH NKI Műhelytanulmányok

Geambaşu R. (2013). *Part-Time Work Among Women in Romania and Hungary*. Doktori dolgozat, Babeș-Bolyai Tudományegyetem.

Ginn, J. & Arber, S. (1998). How does part-time work lead to low pension income? In J. O'Reilly & C. Fagan (szerk.), *Part-Time Prospects. An international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim,* 156–173. Routledge

Glass, C. & Fodor É. (2011). Public Maternalism Goes to Market. Recruitment, Hiring, and Promotion in Postsocialist Hungary. *Gender & Society, 25*(1), 15–26. https://doi.org/10.1177/0891243210390518

González, M. J., Jurado, T. & Naldini, M. (szerk.) (2000). *Gender Inequalities in Southern Europe. Women, Work and Welfare in the 1990s*. Frank Cass Publishers.

Hárs Á. (2012). *Atipikus foglalkoztatási formák Magyarországon a kilencvenes és a kétezres években*. Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaságtudományi Intézet, Budapesti Corvinus Egyetem Emberi Erőforrások Tanszék.

Harvey, D. (1990). *The Condition of Postmodernity. An Enquiry into the Origins of Cultural Change*. Blackwell.

Jenkins, S. (2004). Restructuring Flexibility: Case Studies of Part-Time Female Workers in Six Workplaces. *Gender, Work and Organization, 11*(3), 306–333. https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2004.00233.x

King, L. P. & Szelényi, I. (2005). Post-Communist Economic Systems. In N. J. Smelser, & R. Swedberg (szerk.), *The Handbook of Economic Sociology.* Second Edition, 205–229. Princeton University Press

Laky T. (2005). *Az atipikus foglalkozásokról*. Kézirat, http://people.mokk.bme.hu/~kornai/laky/Cikk/atipikus.pdf, letöltve 2024. május 9-én)

Marinova, S. T. & Marinov, M. A. (2003). Introduction. In S. T. Marinova & M. A. Marinov (szerk.), *Foreign Direct Investment in Central and Eastern Europe*, 1–10. Ashgate

Meardi, G., Marginson, P., Fichter, M., Frybes, M., Stanojević, M. & Tóth A. (2009). Varieties of Multinationals: Adapting Employment Practices in Central Eastern Europe. *Industrial Relations*, *48*(3), 489–511. https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2009.00570.x

Meulders, D., Plasman, O., & Plasman, R. (1996). Atypical work in the European experience. *Transfer: European Review of Labour and Research*, *2*(4), 574-601. https://doi.org/10.1177/102425899600200403

Nölke, A. & Vliegenthart, A. (2009). Enlarging the Varieties of Capitalism: The Emergence of Dependent Market Economies in East Central Europe. *World Politics, 61*(4), 670–702. https://doi.org/10.1017/S0043887109990098

Oborni K. (2009). *Imaginary Advantage – Invisible Exploitation. Part-Time Work Positions at a Corporate Company in Hungary*. MA Thesis, Central European University

Petrovici, A. (2010). *Transforming Neoliberal Corporate Environments. Human Resources Perspectives in Postsocialist Cluj.* Doktori dolgozat, Babeș-Bolyai Tudományegyetem

Pfau-Effinger, B. (1998). Culture or structure as explanations for differences in part- time work in Germany, Finland and the Netherlands. In J. O'Reilly & C. Fagan (szerk.), *Part-Time Prospects. An international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim,* 177–198. Routledge

Roman, D. (2001). Gendering Eastern Europe: Pre-Feminism, Prejudice, And East- West Dialogues in Post-Communist Romania. *Women's Studies International Forum, 24*(1), 53–66. https://doi.org/10.1016/S0277-5395(00)00161-8

Roos, P. A. & Gatta, M. L. (1999). The Gender Gap in Earnings. Trends, Explanations, and Prospects. In Powell, G. N. (szerk.), *Handbook of Gender and Work,* 95–118. SAGE Publications

Rubery, J. (1998): Part-time work: a threat to labour standards? In J. O'Reilly & C. Fagan (szerk.), *Part-Time Prospects. An international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim,* 137–155. Routledge

Smith, M., Fagan, C., & Rubery, J. (1998). Where and why is part-time work growing in Europe? In J. O'Reilly & C. Fagan (szerk.), *Part-Time Prospects. An international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim,* 35–56. Routledge

Standing, G. (1999). Global Feminization Through Flexible Labor: A Theme Revisited. *World Development, 27*(3), 583–602. https://doi.org/10.1016/0305-750X(89)90170-8

Szalma I. (2010). Attitűdök a házasságról és a gyermekvállalásról. *Demográfia, 53*(1), 38–66.

Stier, H. & Lewin-Epstein, N. (2000). Women's Part-Time Employment and Gender Inequality in the Family. *Journal of Family Issues, 21*(3), 390–410. https://doi.org/10.1177/019251300021003006

Tilly, C. (1992). Dualism in part-time employment. *Industrial Relations*, *31*(2), 330–347. https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.1992.tb00312.x

Visser, J. (2002). The first part-time economy in the world: a model to be followed? *Journal of European Social Policy*, *12*(1), 23–42. https://doi.org/10.1177/0952872002012001561

Walwei, U. (1998). Are part-time jobs better than no jobs? In J. O'Reilly & C. Fagan (szerk.), *Part-Time Prospects. An international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim,* 96–115. Routledge

Warren, T. & Walters, P. (1998). Appraising a Dichotomy: A Review of 'Part-Time/ Full-Time' in the Study of Women's Employment in Britain. *Gender, Work and Organizaton, 5*(2), 102–118. https://doi.org/10.1111/1468-0432.00049

Webber, G. & Williams, C. (2008). Part-time work and the gender division of labor. *Qualitative Sociology*, 31, 15–36. https://doi.org/10.1007/s11133-007-9088-3

Adatforrások

EUROSTAT – Anonimizált Labour Force Survey adatok (1984–2013).

Institutul Național de Statistică TEMPO Online (https://statistici.insse.ro/shop/)

A két világ legjava? Vállalkozói stratégiák kisgyermekes nők körében Erdélyben[1]

Bevezető

„A két világ legjava” főként angol szövegkörnyezetben („the best of two worlds”) gyakran használt szókapcsolat azoknak a bölcs, jó stratégiai érzékkel meghozott döntéseknek a leírására, amelyek egy látszólag eldönthetetlen dilemmát, két egyformán vonzó alternatíva közötti választási lehetőséget oldanak meg. Ilyenkor az embernek nem kell semmiről sem lemondania, nem csak „egy kicsivel” elégszik meg mindkettőből, illetve nem is a határon egyensúlyoz, hanem mindkettő legjavát kapja. Nyugat-európai kontextusban, a munka világában így szokták jellemezni például a női részmunkaidős foglalkoztatást (Higgings *et al.* 2000), amelytől mind a döntéshozók, mind pedig maguk az érintettek azt várják, hogy tegye lehetővé a munkapiacon és a családi életben való érdemi részvételt az anyák számára. A romániai társadalomban nem jellemezhető így a részidős foglalkoztatás,

---

[1] A tanulmány korábbi változata megjelent a kolozsvári Korunk című folyóiratban (2019, 30. évfolyam, 10. szám, 6–16.)

tekintve, hogy az EUROSTAT adatai[2] szerint 2018-ban a nem mezőgazdaságban foglalkoztatott népességnek csupán 1,2 százaléka dolgozott részmunkaidőben. Egyre több anya gondol viszont így a vállalkozásindításra: olyan stratégiaként, amellyel egyszerre tud gazdaságilag aktív maradni gondoskodói szerepének betöltése mellett.

Ők az anyavállalkozók. Erdélyi magyar viszonylatban e címke alig használt, a különböző jellegű önszerveződések, hálózatok és rendezvények inkább a *női vállalkozó* kategóriát alkalmazzák. A romániai román vállalkozónők viszont, akárcsak magyarországi és más külföldi társaik a fogalom eredeti angol változatát használják szervezeteik, hálózataik megnevezésére: ők a *„mompreneurök”*[3]. Az anyavállalkozók – bár az irodalom nem szolgál egyértelmű fogódzókkal a definícióhoz – azok a vállalkozónők, akik jellemzően anyává válásuk után indítanak vállalkozást annak érdekében, hogy jobb munka-magánélet egyensúlyt teremtsenek. Termékeik vagy szolgáltatásaik gyakran valamilyen módon kapcsolódnak a gyerekek vagy anyaság témájához, valamint az anyává válás során megélt kreativitást bontakoztatják ki[4].

Nemzetközi viszonylatban a szakirodalom aránylag kevés figyelmet szentel az anyavállalkozás jelenségének, és még kevésbé foglalkozik azzal empirikusan. Az angolszász társadalmakban a fogalom normatív szereppel bír főként a

---

[2] Az EUROSTAT adatai itt tekinthetők meg: https://ec.europa.eu/eurostat/data/database

[3] A romániai, jobbára román nemzetiségű nőket tömörítő csoport a www.mamprenoare.eu, a hasonló magyarországi, eddig csak Facebookon működő hálózat *Mompreneurs – magyar vállalkozó anyukák* név alatt működik.

[4] A megfogalmazás Keveházi Kata korábbi szóbeli közléséből származik.

magasan képzett nők körében, a munka és család közötti egyensúlyt ígérve szakmai önmegvalósítás mellett[5]. Egy francia kutatás ezzel szemben viszont azt találta, hogy általában a női vállalkozókkal szemben a *mompreneurök* idősebbek, alacsonyabban iskolázottak és motivációik között határozottabb a kényszerek szerepe (Richomme-Huet *et al.* 2013). Romániában a kontextus értelemszerűen más: a teljes munkaidős foglalkoztatás a norma, nagynak tekinthető a nemi vállalkozói rés, magas a női inaktivitási ráta, a családpolitika pedig konzervatív értékeket közvetít, juttatásai az anya foglalkoztatottságához kötöttek. Mit jelent tehát ebben a társadalomban anyavállalkozónak lenni? Kik azok a női vállalkozók, akik gyereket nevelnek? Kutatásunkat elsősorban a jelenség általánosabb feltárásának vágya motiválta az erdélyi magyar társadalom vonatkozásában.

Az erdélyi magyar anyavállalkozókat megcélzó, online kérdőívvel készült vizsgálat egy nagyobb kutatási projekt részét képezte, melyet az Udvarhelyszéki Kis- és Középvállalkozók Szövetsége az OTP Bank Románia támogatásával végzett. Az internetes adatfelvétel 2018 szeptemberében és októberében zajlott 224 vállalkozó anya részvételével. A kérdőív számos témája közül itt most arra keressük a választ, hogy *milyen vállalkozói stratégiák állnak kisgyermeket nevelő nők rendelkezésére a mai erdélyi magyar társadalomban, és ezek közül melyik, illetve milyen feltételek mellett tudják „mindkét világ legjavát" biztosítani számukra.* Vagyis valóban betölti-e – és ha

[5] Lásd például Orgad 2019-es könyvét, amelyben azt vizsgálja, hogy milyen perspektívákat nyújt az anyavállalkozás huzamosabb ideig főállású anyaként élő, korábban vezető pozícióban dolgozó nők számára (Orgad 2019).

igen, milyen körülmények között – az anyavállalkozás azt a szerepet, melyet mind az érintettek, mind pedig a tágabb közvélekedés tulajdonít neki: az anya életminőségének javítását?

A tanulmány három részből áll: az első azt a teoretikus és fogalmi keretet vázolja, amelybe megközelítésünket ágyazzuk, a második rövidebb rész az adatfelvételt ismerteti, a harmadik pedig az empirikus eredményeket mutatja be két lépésben: előbb magát az anyavállalkozói populációt ismertetve, majd arra keresve a választ, hogy milyen vállalkozói stratégiák különíthetők el a kisgyermekes, vállalkozni kívánó nők körében. Írásunkat az adatok értelmezésével, azok tágabb összefüggések közé helyezésével zárjuk.

Egy vállalkozói kategória genézise

Az anyavállalkozás jelensége nem újkeletű, legfeljebb az elnevezés tekinthető annak. A női vállalkozók csoportján belül korábban is, akárcsak most, voltak olyanok, akik gyermekük születését követően kezdtek önálló gazdasági tevékenységbe részben vagy egészen abban a reményben, hogy így megvalósítható lesz számukra a rugalmas munkavégzés. Az a mód viszont, ahogyan a döntéshozók, a szakma vagy akár a közgondolkodás egyfajta modellként viszonyul a női vállalkozás kérdésköréhez, elválaszthatatlan az utóbbi évtizedek neoliberális kapitalizmusától. A vizsgált anyavállalkozó-fogalmat három, egymással szoros kapcsolatban álló jelenségre vezetjük vissza, melyek a globális financializált kapitalizmusba ágyazottan vezettek el az anyavállalkozó erőteljes képének kialakulásához. Ez a három jelenség: a *vállalkozói életforma*

népszerűségének növekedése, a *női gazdasági aktivitás*, valamint *a kétkeresős családmodell* normává válása és korunk egyre meghatározóbb *nőiség- és anyaságideálja*, főként az ún. *intenzív anyaság* (Geambașu *et al.* 2022). Ezek együttesen, a globális kapitalizmus anyagi és ideológiai hatásai révén alakították ki az anyavállalkozás stratégiáját és tették azt egyre több nő számára vonzóvá. Az alábbiakban előbb a romániai kontextust, majd ezeket az előzményeket ismertetjük röviden.

Anyaság, munkavállalás és vállalkozás Romániában

Romániában, akárcsak más szomszédos vagy nyugati társadalomban, a foglalkoztatási és vállalkozási statisztikák jelentős női hátrányt mutatnak. Egy vagy több, iskola előtt álló gyerek nevelése jelentősen csökkenti a női foglalkoztatottság esélyét. A romániai *Labour Force Survey* adatai szerint míg a férfiak foglalkoztatottságára egyáltalán nem hat az iskoláskorúnál kisebb gyerek nevelése, a 7 évesnél kisebb gyereket nevelő anyák inaktivitási aránya mintegy 9 százalékponttal magasabb, mint a 8 éves vagy idősebb gyerekeket nevelő nőké (43,5 vs. 34,6 százalék). Mi több, a 20 és 45 év közötti gyermektelen nők körében az inaktívak aránya közel felére, 23 százalékra csökken (EUROSTAT 2015). Emellett a nők vállalkozóvá válási esélye több mint kétszer kisebb, mint a férfiak körében (3,7 vs. 9,5 százalék a 15–64 éves népességben) a 2018-as romániai Gender Barométer adatai szerint[6].

Az anyák gazdasági boldogulása elválaszthatatlan attól a család- és szociálpolitikai rendszertől, amely nem csak a

---

[6] A Gender Barométer adatbázisa letölthető a kutatást megrendelő Filia nevű szervezet honlapjáról: https://centrulfilia.ro/barometru-de-gen-romania-2018/

transzferek nagyságrendjét jelenti, hanem azok időtartamán, a jogosultak körének meghatározásán, valamint a gyermekgondozó intézményrendszeren keresztül alakítja a nőkkel szembeni elvárásokat, szerepeiket és lehetőségeiket. Romániában a gyerek 2 éves koráig igényelhető gyermeknevelési támogatás csak a szülés előtt foglalkoztatott szülőnek jár. A „gyerekpénznek" fordított családi pótlék univerzális, de összege alacsony. A két éves gyermeknevelési szabadságot gyakorlatilag csak az anyák veszik ki, a kötelezően az apák számára fenntartott 24. hónap legtöbbször „kárba vész". A két évvel Románia európai viszonylatban az egyik leghosszabb nevelési szabadságot nyújtja, amely alatt a jogosultak a gyermek születése előtti jövedelmük 85 százalékát kapják. A bölcsődei férőhelyek messze elmaradnak a szükségestől (Kovács 2018). Ilyen körülmények között feltehetőleg Romániára is érvényes az a helyzet, amit Magyarország viszonylatában a Fodor–Kispéter szerzőpáros úgy jellemez, hogy az anyák közül sokan rugalmasan, otthonról, de legtöbbször informálisan, kiszolgáltatottan vállalnak munkát (Fodor & Kispéter 2014).

Mindezekkel párhuzamosan viszont az erdélyi magyar társadalomban, akárcsak a romániaiban általában, megnőtt a vállalkozó életforma vonzereje, illetve a férfi és női vállalkozók láthatósága. EU-s finanszírozzással számtalan képzés zajlott az elmúlt években, inkubációs programok működnek, az állam ösztönző programokat szervezett, formális és informális csoportok, hálózatok és mentorprogramok szerveződnek, alulról, az érintettek kezdeményezésére, de civilek és cégek részvételével is. Amint e sorokat írjuk, a Romániai Magyar Közgazdásztársaság első alkalommal szentel külön szekciót

éves vándorgyűlése keretében a női vállalkozóknak[7]. Miközben tehát a romániai társadalom néhány sajátos gazdasági és szociálpolitikai jellemzővel bír, a nők helyzetében, a munka általános átalakulásaiban olyan globális folyamatokat ismerhetünk fel, melyeknek hathatós szerepe volt abban, hogy a társadalom szereplőinek figyelmét egyre inkább a vállalkozások felé irányítsa.

Vállalkozók és a vállalkozói életforma vonzereje

Az utóbbi évtizedekben megnövekedett a vállalkozókra irányuló tudományos és szakpolitikai figyelem szerte a világon (Henry & Johnston 2007, Gergely 2013, Virágh & Szepesi 2022)[8]. A nyugati társadalmakban az 1980-as évektől kezdve került fokozatosan a politikai közbeszéd központjába a vállalkozói életmód, nagyjából annak a neoliberális fordulatnak a hajnalán, amely a megszorítások hatására munkanélkülivé vált embereket arra ösztönözte, hogy maguk tegyenek saját boldogulásukért. A vállalkozói szemléletmód vonzóvá tétele az önállóság, függetlenség, törekvés dicséretét jelenti, azét az emberét, aki nem szorul állami támogatásra, hanem proaktívan veszi kezébe sorsát. A vállalkozóközpontúság[9] sajátos változatának lehettünk szemtanúi a volt szocialista országokban, ahol a rendszerváltás veszteseinek gyakran éppen a rugalmasság,

[7] A program itt tekinthető meg: www.rmkt.ro.

[8] Ezt jól jelzi egyebek mellett az 1999 óta folytatott Global Entrepreneurship Monitor kutatások vagy a vállalkozások gazdasági-jogi környezetét leírni kívánó, világbankos *Doing Business*-jelentések.

[9] Az angol nyelv *entrepreneurialism* fogalma beszédesebb, de magyarra nehezen fordítható: azt a normát írja le, amelyet az egyénekkel szemben a mai társadalom támaszt, amelynek értelmében mindenkinek magát egyfajta vállalkozói szellemben kellene „menedzselnie”.

felelősség, tettrekészség – vagyis a vállalkozói szellem – hiányát rótták fel (Orgad 2019, Makovicky 2014, Stenning 2005). Vagyis a közbeszédben és a politikai diskurzusokban az önállóság, a rugalmasság éthosza nem más, mint az egyéni boldogulás felelősségének individualizálása.

A női gazdasági aktivitás normája

A nők gazdasági termeléshez való hozzájárulása világszerte és évtizedek óta növekszik, egyre láthatóbb helyet foglalva el a vállalkozói világban is. A 20. század derekától a piacgazdaságok és a szocialista rendszerek ugyan eltérő modelleket kínáltak a nők számára a munkaerőpiacon, mára viszont lényegében a nyugati társadalmak egyik megkérdőjelezhetetlen normájává vált a kétkeresős családmodell. Ennek ellenére a foglalkoztatás terén a nemi egyenlőtlenségek tartóssága egyfajta *megrekedt forradalomról* tanúskodik, néhány szakértő pedig úgy vélekedik, hogy az egyre javuló női vállalkozói hajlandóság egyben egyfajta reakció is a munkahelyi diszkrimináció különböző formáira, mint a a nemi bérrés, az anyasági hátrány (angolul: motherhood penalty), vagy az üvegplafon-effektus (Glass & Fodor 2011, Henry & Johnston 2007).

Nőiség- és anyaságideálok

Végül, az anyavállalkozói stratégia népszerűvé válását napjaink domináns nőiség- és anyaságnormái is elősegítették. Röviden, a mai nyugati világban, és ez lényegében Romániában sincs másként, a társadalom a nőktől egyszerre két – a reproduktív és a termelő – szerep betöltését várja el, mindez pedig kiegészül az ún. intenzív anyaság ideáljával. Orgad szerint a 80-as, 90-es évek „szuperanya” vagy „karrierépítő”

anya képével szemben a 2000-es évek óta a „választás feminizmus" („choice feminism") hatására erőteljesebb normatív szereppel bír a rugalmas, egyensúlyozó, aktív anya alakja. Mindezt erősen átitatja az az individualista szemlélet, mely szerint a megfelelő életmód kizárólag választás, jó döntések függvénye: a kiegyensúlyozott élet egyéni érdem.

Ez a megközelítés nem vesz tudomást sem a strukturális kényszerekről, mint például a hosszú munkaórák kultúrája vagy az osztályhelyzet következményei, sem arról, hogy az a szerepelvárás, amelyet a társadalom a nőkkel szemben támaszt, nemcsak hogy ellentmondásos, hanem lényegében kivitelezhetetlen. A neoliberális ideológia, amely az ember értékét a fizetett munka világában betöltött szerepéhez köti, az önmegvalósító nőt helyezi középpontba, ezzel párhuzamosan viszont az anyai szerephez olyan elvárásokat kapcsol a társadalom, amelyek a gyermek „beválását", későbbi érvényesülését szülői, de inkább anyai felelősségként definiálja[10].

Ezek a szerepelvárások nyilván rétegzettek: a sikeres, önmegvalósító, harmonikusan egyensúlyozó nő képe magasan képzett, középosztálybeli, mint ahogy a válaszkész anyaság normája is: ahogy egy brit sajtóelemzés kimutatta, az otthon maradó (főállású) középosztálybeli anya képével szemben a munkásosztálybeli (gyakran egyedülálló) otthon levő anya a Másik, aki nem a minőségi szülőséget képviseli (Orgad & De

[10] A szakirodalom ennek leírására egyre több kifejezést használ: a helikopter-szülőség, az *ún.* „koncentrált nevelés" („concerted cultivation"), a gyermek teljesítményével büszkélkedő sharenting stratégia stb. Mindezt fontos azzal kiegészíteni, hogy a nevelés sikerességét olyan korban teszik kizárólag a szülőtől függővé, amelyben az állam és a közösség egyre kisebb szerepet vállal intézményei révén a nevelésben (lásd az egyre romló színvonalú közoktatást).

Benedictis 2015). Az *intenzív* vagy *koncentrált nevelés* normája ugyanígy a középosztálybeli szülőket célozza meg, a nevelés tétjét abban láttatva, hogy sikerül-e megőrizni gyermekük középosztálybeli kiváltságait, vagy akár javítani társadalmi pozícióját (Orgad 2019). Mindezeket az ellentmondásos elvárásokat a 2000-es évek óta társadalmi szinten is rendkívül népszerű liberális vagy populáris feminizmus táplálja, valamint maguk az állam intézményei is, amelyek az ún. „új szexuális szerződés" révén olyan sikerrecepteket kínálnak a nőknek, amelyekkel egyszersmind a nemi egyenlőtlenséget is bebetonozzák (McRobbie 2007).

A kontextus: a neoliberális financializált kapitalizmus

A fenti jelenségek elválaszthatatlanok attól a tágabb neoliberális gazdasági rendszertől, amelyet jelen írásban Nancy Fraserre hagyatkozva ismertetünk. Nyugaton a 70-es évek után bekövetkezett neoliberális fordulat (mely a volt szocialista országokban csak a rendszerváltást követően bontakozhatott ki) az állam közszolgáltatásokból való kivonulását, megszorításokat és deregulációt hozott, lényegében a piac kizárólagosságára támaszkodva. Ez vezetett a kapitalizmus e szakaszában a tőke és gondoskodás közötti ellentmondáshoz, melynek lényege, hogy míg „az állam externalizálja, és a családokra és közösségekre hárítja a gondoskodási feladatokat, addig ezzel párhuzamosan fokozatosan csökkenti ezek képességét, hogy e feladatokat ellássák" (Fraser 2018: 104). A kortárs gazdasági rendszer anyagi síkon a bérszínvonalak, a közszolgáltatások piaci szolgáltatássá válása révén tartja fenn a kétkeresős

családmodell elterjedtségét. Ezzel párhuzamosan az önfejlesztés, az individualizmus, az önmegvalósítás, asszertivitás narratívája egyfajta pozitív pszichológiai köntösbe csomagolva további fontos táptalaja az anyavállalkozói szemléletnek. Az egyén kizárólag maga felelős életéért, a kudarcok saját hibás döntéseinek következményei, ez a szemlélet pedig nem hagy teret annak átbeszélésére, hogy milyen strukturális keretek és kényszerek között kell az egyes anyagi helyzetű, iskolázottságú, bőrszínű stb. embereknek érvényesülniük.

Az anyavállalkozó (népszerű) szerepéhez tehát a vállalkozói életforma normatív ereje, a női munkavállalás normája, valamint az ellentmondásos, egyidőben termelésre és gondoskodásra buzdító anyaságideálok vezettek, mélyen a neoliberális kapitalista rendszerbe ágyazottan, amely mind materiálisan, mind pedig ideológiai síkon táplálja a szakmai sikerekre, anyagi függetlenségre vágyó, de gyermekei jövője miatt is aggódó anyákban a vállalkozás pozitív képét. A vállalkozást indító kisgyermekes anyák számára tehát ez az életforma elsősorban a munka és magánélet egyensúlyával kecsegtet úgy, hogy közben a szakmai és kreatív kiteljesedés örömeit is megélhetik. Milyen utak és lehetőségek állnak azonban e nők előtt az erdélyi (magyar) társadalomban? Mivel kecsegtetnek ezek az utak: megvalósul a *mindkét világból a legjobbat* vágya? Az alábbiakban erre keressük a választ.

Módszertan és populáció

Adatfelvételi módszerül az online kérdőívet választottuk, melyet a célpopuláció tagjainak 2018 szeptemberében és októberében volt alkalmuk kitölteni. Az internetes kutatás

mellett több érv is szólt: az első, hogy ekkoriban vált egyre láthatóbbá és sikeresebbé az a Facebook-közösség, amely *Női vállalkozók Erdélyben* név alatt többnyire a gyermeket nevelő női vállalkozókat szólította meg. Célunk ebben az értelemben az volt, hogy ebben az alulról jövő szervezkedésben résztvevő, aktív vállalkozónőket érjük el. A második, hogy korábbi tapasztalataink, illetve az irodalom tanúsága szerint is az anyavállalkozók nagy része munkáját interneten keresztül végzi. A harmadik pedig, hogy nem ismerve az alapsokaság jellemzőit, könnyebbnek tűnt az online térben működő csoportok, csomópontok révén megkísérelni megszólítani a válaszadókat. Ilyen értelemben a minta, amelyen dolgozunk, nem tekinthető reprezentatívnak – annak ellenére, hogy a csoporton belül mindenki számára adott volt a válaszadás lehetősége, aki a kritériumoknak megfelelt.

A kérdőívet összesen több mint 300-an töltötték ki, közülük azonban teljes egészében 224-en. A már említett csoporton kívül számtalan fórumon, honlapon reklámoztuk a kérdőívet, nyereménnyel is ösztönözve a válaszadást. A válaszadóknak közel fele tagja az említett csoportnak, ami azt jelenti, a kérdőív népszerűsítése azon kívül is sikeres volt. Fontos megjegyezni, hogy a felhívásban azt kértük, a gyermeket nevelő (vagy gyermeket váró) és formálisan is bejegyzett vállalkozást működtető nők válaszoljanak. A kitöltők főként székelyföldiek és kolozs megyeiek voltak, egytizedük pedig Erdélyen kívülről töltötte ki a kérdőívet.

A kutatás főbb tanulságai

Kik az erdélyi magyar anyavállalkozók?

A válaszadók csoportja a legfőbb szociodemográfiai jellemzők szerint meglehetősen homogén: zömében városi, 30-as éveik végén járó, házas, átlagosan 1,8 gyereket nevelő, diplomás, korábban alkalmazottként dolgozó, az átlag fölötti családi jövedelemmel rendelkező és az anyagiakkal elégedett anyák azok a *mompreneur*ök, akik kitöltötték a kérdőívet. Kedvező anyagi helyzetük annak ellenére is általános, hogy a férjek összességében kisebb arányban végeztek egyetemet. A megkérdezettek által birtokolt kulturális tőkét nem csak a diploma (sőt, az esetek több mint egyharmadában posztgraduális végzettség) adja, hanem magas színvonalú román és más idegen nyelvi kompetenciáikban is mérhető.

A ma már vállalkozást működtető nők kiterjedt munkaerőpiaci tapasztalattal rendelkeznek, mi több, legutolsó munkahelyükön egyharmaduk vezető pozícióban dolgozott. A vállalkozásindítás előtt csupán 7 százalékuk nem dolgozott egyáltalán, háromnegyedük pedig nem inaktív időszakban (vagyis GYES, tanulás vagy főállású anyaság mellett), hanem alkalmazotti státuszukat felváltva lettek önfoglalkoztatók. A kérdezettek legutolsó munkahelye egyötöd arányban a közszférában, 23 százalékuk multinacionális közegben, közel 40 százalékban pedig valamely romániai cégnél volt. A gyermek melletti vállalkozás nem tekinthető a külföldről hazaköltözők tipikus stratégiájának: mintánkban alacsony, 5-7 százalék körüli azok aránya, akik a cégalapítást megelőzően külföldön éltek.

Ami viszont kétségkívül a legmeglepőbb adat, az az, hogy a válaszadók 59 százalékának a vállalkozás csak az egyik jövedelemforrása, mellette valamilyen más munkát is végeznek az anyavállalkozók. Az már sajnos egy következő kutatásra marad, hogy az egyes pénzkereseti tevékenységek relatív súlyát, illetve jellegét megvizsgáljuk: melyik az elsődleges és melyik a másodlagos. Az azonban mindenképpen kijelenthető, hogy az anyavállalkozók egy jelentős része részidős, több lábon álló, akár óvatosnak is nevezhető vállalkozó. A jelenség, bármi is legyen az adekvát interpretáció, nem egyedülálló. Hanna-Mari Ikonen egy finnországi vizsgálat alapján azt állapította meg, hogy az általános képzetekkel ellentétben sok esetben a vállalkozás és az alkalmazotti lét, illetve jövedelmek nem egymással szembenálló, egymástól élesen elválasztható, hanem ugyanabban az életútban egymással váltakozó, sőt, sokszor egyidejű tevékenységek. Igaz, leírását elsősorban alacsonyan képzett, vidéki nőkre vonatkoztatja, akik jobbára prekár munkapiaci helyzetben vannak, ám mindennek feltétele, hogy az ún. *vállalkozói gondolkodásmód* („entrepreneurial mindset") ma már mindenkivel, az alkalmazottként dolgozókkal szemben is elvárás (Ikonen 2013).

A több lábon állásnak kétségkívül jelentős szerepe van abban, hogy a mintánkba került „anyavállalkozások" zöme mikrovállalkozás vagy önfoglalkoztatás formáját ölti: átlagosan 4 alkalmazottal működnek, 60 százalékuknak az egy évvel korábbi forgalma 20.000 euró alatt volt. A cégek 60 százalékát az anyák egyedül birtokolják, és ugyancsak 60 százaléka nyilatkozott úgy, hogy ha jogi értelemben nem is, de lényegét – pl. az együttműködéseket, a bevont rokoni segítséget tekintve – családi vállalkozás. A vállalkozók elsöprő többségének

legfeljebb egy évre volt szüksége ahhoz, hogy az ötlet megszületését követően bejegyezze a céget, ami arra utal, hogy nem jellemző a hosszas informális működés a hivatalos cégalapítás előtt. A vállalkozásindítás nem bizonyult túlságosan tőkeigényesnek, hiszen a vállalkozók háromnegyede saját erőforrásból oldotta ezt meg, egyharmaduk bevont családi tőkét is, egyötödüknek pedig egyáltalán nem volt szüksége tőkére. Elemzők szerint a vállalkozóvá válásnak ez az alacsony küszöbe igencsak kedvez a nőknek, anyáknak, hogy elinduljanak ezen az úton, másrészt viszont a magasabb pályaelhagyást is magyarázza.

Az utóbbi időszakban egyre több kutató hívja fel arra a figyelmet, hogy a vállalkozáskutatások a női vállalkozókat a Másikként, de egyben másodlagosként is definiálják férfitársaikhoz képest, a cégek néhány olyan mérhető teljesítményére szorítkozva az elemzések során, amelyek alapján a nők cégei könnyebben elkönyvelhetők mint kevésbé versenyképes vállalkozások (Ahl 2006). Mi több, e jellemzőket sokszor a biológiai nemmel magyarázzák, a nők vélt vagy valós jellemzőivel (mint alacsony kockázattűrés, óvatosság, „nem megfelelő célok" stb.), megfeledkezve arról, hogy eltérő kontextusokban és erőforrások birtokában kezdenek vállalkozásba nők és férfiak. Az erdélyi magyar anyavállalkozók esetében is látható, hogy „a kispályán játszás" nem valamiféle biológiai vagy tanult kishitűség következménye, hanem például azzal is magyarázható, hogy ezek a vállalkozások olyan ágazatokban működnek, amelyekben eleve kisebbek a cégek, alacsonyabb forgalmat bonyolítanak: ezek főleg a munkaintenzív szabadidős, szakmai, kreatív szolgáltatások vagy a kereskedelem. Továbbá azt is látjuk, hogy a vállalkozás

érintetlenül hagyja a családokban a hagyományos munkamegosztást: az esetek 60-70 százalékában mindig vagy rendszerint az anya marad otthon a beteg gyermekkel, végzi a házimunkát vagy a gyerekekkel kapcsolatos gondoskodási feladatokat.

Annak ellenére, hogy a minta viszonylag homogén, a következőkben mégis arra vállalkozunk, hogy megvizsgáljuk, a kutatásba bekerült anyavállalkozók milyen nagyobb csoportokba sorolhatók: beazonosíthatók-e eltérő stratégiák, amelyek mentén a vállalkozás világában részt vesznek.

Vállalkozói stratégiák kisgyermekes nők körében

A vizsgált népesség három jól elkülöníthető csoportból áll, ha azt nézzük, milyen főbb vállalkozói döntéseket hoztak meg. Ennek érdekében olyan klaszterelemzést végeztünk, melybe a következő változókat vontuk be: (1) egyéni vagy társas vállalkozás-e; (2) a céges tulajdonrész nagysága (százalék); (3) a vállalkozásban végzett munka időtartama heti szinten (óraszám); (4) a családi bevételhez való hozzájárulás mértéke (százalék); (5) 7 éves vagy annál kisebb gyermek nevelése.

A klaszterelemzés segítségével elkülönített három csoport lényegében három vállalkozói stratégiára is utal. Az első a valamelyest idősebb, gyakorlottabb, önállóan dolgozó nőké, akik nagyobb gyerekeket nevelnek; a második a legtipikusabb „mompreneur”-csoport: kisgyerek mellett egyedül dolgoznak, részidőben; a harmadik pedig az a stratégia, amely kisgyerek mellett a vállalkozást társakkal vagy egy családi cég keretében képzeli el. Az alábbiakban a három stratégiát ismertetjük röviden.

1. ábra: Az erdélyi magyar anyavállalkozók három főbb csoportja

Tapasztaltabb vállalkozónők	Pályakezdő önálló szabadúszók	Pályakezdő csapatjátékosok
• a minta 40%-a • jobbára egyedüli tulajdonosok (átlagosan 98%-os tulajdonrész) • családi bevételhez való hozzájárulás: 65% • heti munkaidő: 50 óra • 7 év alatti gyerek: 18%	• a minta 20%-a • egyéni vállalkozások (100%) • családi bevételhez való hozzájárulás: 22% • heti munkaidő: 22 óra • 7 év alatti gyerek: 79%	• a minta 38%-a • társas és családi vállalkozások (tulajdonrész: 48%) • családi bevételhez való hozzájárulás: 39% • heti munkaidő: 28 óra • 7 év alatti gyerek: 63%

A táblázatban átlagok láthatók és csak a statisztikailag szignifikáns különbségeket tüntettük fel.

♦ A tapasztaltabb vállalkozónők

A minta legnépesebb csoportja: átlagéletkoruk 41 év, nagyobb gyerekeket nevelnek, egyedül vállalkoznak, átlagosan 8-9 éve. A nagyobb tapasztalat ellenére ezek is kis cégek, átlagosan 3 alkalmazottal. Felülreprezentáltak a 20.000 eurónál kisebb éves forgalmat bonyolítók, de viszonylag nagy a szórás, így jócskán találunk nagyobb cégeket is. Erre a csoportra jellemző leginkább az, hogy a vállalkozást nem előzte meg alkalmazotti tapasztalat, így az is elképzelhető az adatok alapján, hogy maga a cégalapítás nem áll kapcsolatban a gyermekvállalással. Ezek a vállalkozások a turizmus, pénzügy, oktatás területén működnek, tehát javarészt a szolgáltatások terén, és jellemző rájuk az, hogy a vállalkozónő-tulajdonosok

kevés feladatot szerveznek ki – ezzel magyarázható az 50 órás átlagos heti munkaidő. A motivációk terén nem találtunk szignifikáns eltéréseket, az viszont látható, hogy bár egyedül dolgoznak, e nők vállalkozócsaládok tagjai, hiszen a férjek körében magas az önfoglalkoztatók és vállalkozók aránya.

♦ A pályakezdő önálló szabadúszók

Ők a tankönyvi értelemben vett mompreneurök: a legfiatalabbak (átlagosan 37,5 évesek), közel 4 éve vállalkoznak, átlagosan 1-nél is több (a másik két csoporttal összehasonlítva a legtöbb) iskoláskor előtti gyerekük van, egyedüli alapítóik cégeiknek vagy önfoglalkoztatóként dolgoznak, ami nem zárja ki azt, hogy családtagjai ne vennének adott esetben részt a céges munkában. Önmagukon kívül nincs más alkalmazottjuk és az éves forgalom szinte minden esetben 20.000 euró alatt van. Az előző csoporthoz hasonlóan ezek a vállalkozónők is tipikusan valamilyen – szakmai, tudományos művészeti, kreatív – szolgáltatást nyújtanak. Érdekessége e csoportnak, hogy felülreprezentáltak benne azok a nők, akik korábban huzamosabb ideig éltek külföldön.

Pályakezdő, szenvedélyes mompreneurök-nek is nevezhetnénk őket, tekintve, hogy ebben a csoportban a legerősebbek az altruista, ügyeket képviselő motivációk: ezek a vállalkozónők korábbi hobbijukat fejlesztették tovább és fontos társadalomjobbító szándékkal láttak munkához. Mindazonáltal, bár kiemelten elégedettek azzal az idővel, amelyet a kedvelt dolgokkal tölthetnek, körükben mértük a legalacsonyabb fokú elégedettséget a cég teljesítményével.

♦ A pályakezdő csapatjátékosok

Az előző csoporttal sok tekintetben hasonló összetételű vállalkozói kategória ez: átlagosan 38 évesek, kisgyerekesek, heti átlagban több időt (28 órát) tudnak a vállalkozásra fordítani és a családi jövedelemhez való hozzájárulásuk is magasabb. A leglényegesebb különbség az előző anyavállalkozói csoporthoz képest az, hogy ezek a nők, akár alapítók, akár már létező cégekhez csatlakoznak, a társas vagy családi vállalkozásban látják a számunkra legmegfelelőbb stratégiát. A cégek átlagosan 9 éve működnek, nagyobb arányban tőkeintenzívebb ágazatokban (ipar, kiemelten építőipar, szállítás, turizmus), 6,3 főt foglalkoztatnak és nagyobb forgalmat is generálnak. A férjek körében nagy arányban találunk vállalkozókat és gazdálkodókat, akik egyben a nők cégtársai vagy besegítői is. A motivációk tekintetében e csoportra az jellemző, hogy egyfajta kényszerként a korábbi munkahellyel való elégedetlenség irányította e nőket a vállalkozás irányába.

Miről árulkodik e három csoport? Interpretáció és következtetések

Mit mond el tehát mindez általában a vállalkozni kívánó, kisgyermeket nevelő nők lehetőségeiről a mai erdélyi (magyar) társadalomban? Ha figyelmünket kifejezetten a legtöbb gondoskodási feladatot jelentő, statisztikák szerint is legrosszabb munkaerőpiaci helyzetben levő kisgyerekes nőkre korlátozzuk, akkor azt látjuk, hogy *két stratégia* áll rendelkezésükre, amennyiben önálló munkavégzésre vállalkoznának. Az egyik az inkább kisléptékű, céljai iránt elkötelezett önálló vagy egyéni

vállalkozás, amelyet részmunkaidőben is lehet végezni, de amely elégedetté a vállalkozónőt igazán a személyes egyensúly megteremtése, és kevésbé a cég teljesítménye okán teszi. A másik egy sokkal pragmatikusabb stratégia, amely a korábban megtapasztalt munkapiaci, az alkalmazotti lét nehézségeire adott válasz, és amely a korlátozottan munkára fordítható idő alatt magasabb jövedelmet (pontosabban: a családi költségvetéshez nagyobb hozzájárulást) ígér egy nagyobb (és maszkulinabb ágazatban működő) cég keretében.

Nagyon fontos hozzátenni a feljebb megrajzolt vázlathoz azt, hogy mindezek az Erdélyben élő magyar középosztály lehetőségei. Emlékeztetőül, mintánkban szinte kizárólag diplomás, románul és egy vagy több idegen nyelven jól beszélő, magas arányban városi, az átlagnál lényegesen jobb anyagi helyzetben levő nők vannak. Korábbi elemzésekből tudjuk, hogy a társadalom fontos szegmensét jelentő, alacsonyan iskolázott, falusi, sokgyermekes nők körében a leggyakoribb kényszerpálya az inaktivitás, vagyis a munkaerőpiacról való hosszú távú kiszorulás (Geambașu 2008). Továbbá, bár az adatok szintjén erre nem volt lehetőségünk kitérni, az anyavállalkozók gazdasági tevékenységük ellenére is maguk végzik a családi, háztartási gondoskodási munkák nagy részét.

A mai nők helyzetéről, esélyeiről szóló nagy társadalmi narratívák központi eleme a választás, a választás lehetősége, illetve az, hogy a siker kizárólagos feltétele maga az egyén: jó tervezése, egyensúlyozása, asszertivitása és kitartása, a kudarcért pedig csak ezek hiánya tehető felelőssé. Amint a már korábban idézett brit sajtóelemzés rámutatott, ma sem a nyilvánosságban, sem egyéni szinten nem beszélünk a strukturális kényszerekről, amelyek keretet szabnak lehetőségeinknek:

az egyes szerzők szerint „mérgezőnek” nevezett, hosszú munkaórákat követelő munkavégzés normája, a gondoskodási munka hagyományos, nőket terhelő megosztása, a munkapiac, a gyermekgondozási intézmények szűkös kínálata és így tovább.

Wilton szerint a neoliberalizmus ma az anyáknak három lehetőséget kínál: „dobd be magad” (*lean in*), vállalkozz (válj mompreneur-ré) vagy lépj ki (*opt out*) (Wilton 2017). Mi ebben a kutatásban a középső stratégiát vizsgáltuk meg erdélyi vonatkozásban. Azt találtuk, az internetes közegben aktív, az alakuló hálózatokban részt vevő anyavállalkozók a társadalmi ranglétra felső rétegeiben élnek, vagyis ez a stratégia feltehetően csak számukra megvalósítható. Azt is láttuk azonban, hogy nagy részük egyéb jövedelemforrást is fenntart, bár nem tudjuk, melyik az elsődleges és melyik a „tartalék”. De ami a legfontosabb, hogy kisgyerek mellett lényegében két stratégia közül választanak, választhatnak az anyák, ha nem szeretnék alkalmazottként folytatni: önállóan látnak neki, szenvedélyüket, kreatvitásukat csatornázva a vállalkozásba, ami azonban egy időre legalábbis tartósítja másodlagos keresői státuszukat a családon belül vagy csatlakozhatnak nagyobb, anyagi értelemben sikeresebb vállalkozásokhoz.

Az interpretációk mindaddig természetesen nem véglegesek, amíg kvalitatív módszerrel a számok mögé nem nézünk. A két út, mely az anyavállalkozók előtt áll, értelmezhető úgy is, hogy munka-magánélet egyensúlyhoz ugyan nem feltétlenül vezetnek, jobb életminőség, személyes egyensúly az önálló, kisléptékű vállalkozástól, számokban jobban kifejezhető céges teljesítmény pedig a társas és családi vállalkozásoktól remélhető. Vagyis bizonyos értelemben választani kell: a személyes és szakmai elégedettség nem valósítható meg egyetlen

stratégia keretében. Értelmezhető viszont másként is: van itt egy anyavállalkozói csoport, amely kis léptékben végzi tevékenységét, részidőben, és amely egy *trade-off* keretében lemond a nagy számokról a kedvtelés és a gondoskodásra fordítható több idő érdekében. Ez a kockázatvállaláson alapuló, növekedésre törekő vállalkozói aspirációk egy alternatívája is lehet, amelynek a jövőben tovább erősíthető a legitimitása. Mindezek a jelentéstulajdonítások azonban szükségszerűen önkényesek és spekulatívak maradnak, amíg az érintettek személyes megkérdezése révén fel nem tárjuk, hogyan élik meg, hogyan látják saját helyzetüket az anyavállalkozók.

Bibliográfia

Ahl, H. (2006). Why research on women entrepreneurs needs new directions. *Entrepreneurship Theory and Practice, 30*(5), 595–621. https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2006.00138.x

Fodor É. & Kispéter E. (2014). Making the “reserve army” invisible: Lengthy parental leave and women’s economic marginalisation in Hungary. *European Journal of Women’s Studies, 21*(4), 382–398.
https://doi.org/10.1177/1350506814541796

Fraser, N. (2018). A tőke és a gondoskodás ellentmondásai. *Fordulat* 24, 88–108.

Geambașu R. (2008). Patriarchátus a háztartás falain belül és kívül. Nemi egyenlőtlenségek az erdélyi munkaerőpiacon. *Erdélyi Társadalom 7*(1-2.), 117–146. DOI: 10.17177/77171.96

Geambașu R., Gergely O., Nagy B., Somogyi N. (2022). Alapvető anyaság. Az anyai szerep felértékelődése középosztálybeli magyar nők körében az első COVID-19 lezárások

idején. *Socio.Hu Társadalomtudományi Szemle 12*(4), 4–29, https://doi.org/10.18030/socio.hu.2022.4.4

Gergely O. (2013). *Vállalkozás női módra. A székelyföldi női vállalkozók profiljának és motivációinak szociológiai vizsgálata*. Kolozsvári Nemzeti Kisebbségkutató Intézet Kiadója.

Glass, C. & Fodor É (2011). Public Maternalism Goes to Market: Recruitment, Hiring, and Promotion in Postsocialist Hungary. *Gender and Society, 25*(1), 5–26. DOI: 10.1177/0891243210390518

Henry, C. & Johnston, K. (2007). Introduction. In N. M. Carter, C. Henry, B. Ó Cinnéide, & K. Johnston (szerk.), *Female Entrepreneurship Implications for education, training and policy*, 1–6. Routledge

Higgings, C., Duxbury, L., & Johnson, K. L. (2000). Part-time work for women: Does it really help balance work and family? *Human Resource Management, 39*(1), 17–32. https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-050X(200021)39:1<17::AID-HRM3>3.0.CO;2-Y

Ikonen, H-M. (2013). Precarious work, entrepreneurial mindset and sense of place: female strategies in insecure labour markets. *Global Discourse, 3*(3-4), 461–481. https://doi.org/10.1080/23269995.2013.864085

Kovács B. (2018). *Family Policy and the Organisation of Childcare. Hierarchies of Care Ideals*. Palgrave Macmillan

Makovicky, N. (2014). Introduction: Me, Inc.? Untangling Neoliberalism, Personhood and Postsocialism. In N. Makovicky (szerk.), *Neoliberalism, Personhood, and Postsocialism. Entreprising Selves in Changing Economies*. 1–16. Ashgate

McRobbie, A. (2007). TOP GIRLS? *Cultural Studies, 21*(4-5), 718–737. https://doi.org/10.1080/09502380701279044

Orgad, S. (2019). *Heading Home: Motherhood, work and the failed promise of equality*. Columbia University Press.

Orgad, S. & De Benedictis, S. (2015). The "stay-at-home" mother, postfeminism and neoliberalism: Content analysis of UK news coverage. *European Journal of Communication*, *30*(4), 1–9. https://doi.org/10.1177/0267323115586724

Richomme-Huet, K., Vial, V., & d`Andria, A. (2013). Mumpreneurship: a new concept for an old phenomenon? *International Journal of Entrepreneurship and Small Business, 19*(2.), 251–275. DOI: 10.1504/IJESB.2013.054966

Stenning, A. (2005). Where is the Post-socialist Working Class?: Working Class Lives in the Spaces of (Post)-Socialism. *Sociology,* 39(5), 983–999. https://doi.org/10.1177/0038038505058382

Virágh E. A. & Szepesi B. (2022). Vállalkozók reprezentációja a főáramú online médiában Magyarországon. Szociológiai Szemle 32(3): 24–56. https://doi.org/10.51624/SzocSzemle.2022.3.2

Wilton, S. (2017). Mompreneurs, Leaning In, and Opting Out: Work/Family Choices under Neoliberalism. *Atlantis, 38*(2), 191–204.

Adatforrások

EUROSTAT 2015: Labour Force Survey adatok

Gender Barométer 2018: https://centrulfilia.ro/barometru-de-gen-romania-2018/

Még mindig. Rendszerint ezzel indítanak a nőket érintő társadalmi hátrányokat taglaló mondatok. *De talán már nem sokáig*, folytathatnák, ám ha ezt nem is teszik hozzá, e felvetéseket áthatja egy alapvetően bizakodó, a javulás linearitásába, elkerülhetetlenségébe és közelségébe vetett hit. A közbeszéd sokszor és sokféleképpen tematizálja az esélyek egyenlőtlenségét, legyen szó politikai, gazdasági, oktatási vagy tudományos boldogulásról, mint ahogyan gyakran kerül terítékre a nők változatlanul – *még mindig* – elsődleges szerepe a családtagok és gyerekek gondozásában, valamint a háztartás működtetésében. Az sokkal ritkább, hogy a kettőt – ti. a nyilvános, kompetitív, szakmai mezőkben való helytállást, valamint a magánéleti terheket – összekapcsolnánk. Ráadásul e megközelítések szinte kizárólag a *még mindig* hagyományos norma- és értékrendeket, valamint szerepelvárásokat, vagyis a kultúrát, teszik felelőssé a tartós egyenlőtlenségekért, és jellemzően az egyéni kitartás és elszántság hatáskörébe utalják ezek megoldását.

A kulturális magyarázatokkal szemben e kötet arra vállalkozik, hogy azokra a strukturális adottságokra és akadályokra irányítsa a figyelmet, amelyek meghatározzák és tartósítják a nők hátrányait a munka világában. Előbb a *megrekedt forradalom* fogalmát, elméletét és elemeit, illetve a nemi egyenlőtlenség főbb szociológiai magyarázatait vázolja, majd erdélyi magyar esettanulmányok révén tesz arra kísérletet kvalitatív és kvantitatív módszerek segítségével, hogy egy-egy sajátos munkaerőpiaci helyzet valóságát feltárja.

Geambașu Réka szociológus, a kolozsvári Babeș-Bolyai Tudományegyetem Magyar Szociológia és Szociális Munka Intézetének egyetemi adjunktusa, valamint a budapesti HUN-REN Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Regionális Kutatások Intézetének tudományos főmunkatársa. Doktori disszertációját, amelyben a romániai és magyarországi női részmunkaidős munkavállalással foglalkozik, 2013-ban védte meg a BBTE-n. Azt követően kutatásaiban a munkaerőpiaci nemi egyenlőtlenségek további vonatkozásaira, női vállalkozásokra, anyaságra, és általában a gondoskodási munkák helyzetére összpontosított. Az Egyetemen család- és munkaszociológiát, a társadalmi nemek és munka szociológiája tárgyat, valamint szakszövegírást oktat.

UNIVERSITAS CLAUDIOPOLITANA
ROMANIA
PRESA UNIVERSITARĂ

ISBN: 978-606-37-2249-3